Для служебного пользования

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА В РАЗВИТОМ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ. ПРЕОДОЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ РАЗЛИЧИЙ МЕЖДУ УМСТВЕННЫМ И ФИЗИЧЕСКИМ ТРУДОМ.

Тема Государственного плана НИР
4.2.I.I.9/5

Москва – 1978

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ АН СССР

АКАДЕМИЯ НАУК СССР
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Для служебного пользования

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА В РАЗВИТОМ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ. ПРЕОДОЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ РАЗЛИЧИЙ МЕЖДУ УМСТВЕННЫМ И ФИЗИЧЕСКИМ ТРУДОМ.

Тема Государственного плана НИР
4.2.I.I.9/5

Москва - 1978

Научный доклад подготовлен коллективом сектора Закономерности перераотания социалистического труда в коммунистический Института экономики АН СССР под руководством д.э.н. Ивановой Р.К.

Авторами разделов являются:

I РАЗДЕЛ – подразделы I и 2 – д.э.н. Иванова Р.К.;
подраздел 3 – д.э.н. Иванова Р.К.,
к.э.н. Шишкова Г.Г.,
аспирант Немиров В;
подраздел 4 – д.э.н. Иванова Р.К.,
к.э.н. Максимов А.Л.,
к.э.н. Макушин В.Г. (НИИ труда),
к.э.н. Калинина Н.П.(НИИ труда)

II РАЗДЕЛ – д.э.н. Иванова Р.К.; д.э.н. Обломская И.Я.,
использованы материалы НИИ труда, ГК по труду
и социальным проблемам.

III РАЗДЕЛ – к.э.н. Поспелова Е.А.

IУ РАЗДЕЛ – подраздел I – к.э.н.Железовская Н.М.
к.э.н. Семенкина С.В.

У РАЗДЕЛ – м.н.с. Благодетелева М.Р.

УI РАЗДЕЛ – подраздел I,2,3 4 к.э.н. Максимов А.Л.
подраздел 5 – м.н.с. Козлова М.А.

УII РАЗДЕЛ – к.э.н. Шишкан Н.М., к.э.н. Курилович В.С.

УIII РАЗДЕЛ – к.э.н. Попов В.М., м.н.с. Федорова М.П.

АННОТАЦИЯ

На основе исследования тенденций научно-технического прогресса и тенденций развития общественного труда обосновывается необходимость осуществления комплексной механизации в отраслях материального производства, освещается круг задач, которые необходимо решать для сокращения до минимума ручного неквалифицированного и малоквалифицированного труда, выдвинуты предложения по совершенствованию подготовки кадров. Исследованы тенденции разделения труда, выявлены факторы, тормозящие процесс специализации, сделан ряд предложений по дальнейшему развитию этого процесса. Проведен анализ тенденций в стимулировании труда, выдвинуты предложения по совершенствованию морального и материального стимулирования, формированию нужного для общества отношения к труду. На основе анализа использования рабочего времени сделаны предложения по его сокращению на перспективу.

1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДА

1) Основные направления научно-технического прогресса

Перед народным хозяйством на современном этапе и особенно в перспективе стоят крупнейшие социально-экономические проблемы построения коммунистического общества: дальнейшая работа по созданию материально-технической базы коммунизма, повышение производительности труда и увеличение объема национального богатства до уровня, обеспечивающего удовлетворение потребностей населения в предметах потребления по рациональным нормам; постепенное изменение характера труда, превращение труда в жизненную потребность и преодоление социально-экономических различий в труде, дальнейшее развитие социалистической собственности и социальной структуры общества.

Развитие народного хозяйства в прогнозируемый период происходит в условиях развертывающейся научно-технической революции, когда со всей остротой встала задача соединения достижений научно-технической революции с преимуществами социализма. Развитие труда, изменение его характера непосредственно связано с теми направлениями технического прогресса, которые превалируют на каждом этапе и которые, в свою очередь, зависят не только от содержания научно-технической революции, но и от экономических возможностей страны в реализации этих достижений. А это в свою очередь обусловлено современным экономическим потенциалом страны, уровнем развития техники, технологии и организации производства.

Сущность научно-технической революции в новом этапе развития общественного производства - в переходе к комплексно-автоматизированному производству, связанному с новыми открытиями не только в технике, но и в науке. Главное в комплексно-автоматизированном производстве, то, что исключается участие человека не только в самом технологическом процессе, но и в контроле и управлении производственным процессом на базе ис-

пользования управляющих (кибернетических машин). Объективная тенденция развития общественного производства, открывающая безграничный простор совершенствования его техники и технологии, устраняющая лимитирующее влияние физиологических возможностей человека на развитие производства - это комплексно-автоматизированное производство, с созданием которого современный этап научно-технической революции получит свое завершение. Комплексно-автоматизированное производство будет характерно для коммунистического общества. Здесь, говорит К.Маркс, "труд выступает уже не столько как включенный в процесс производства, сколько как такой труд, при котором человек, наоборот, относится к самому процессу производства, как его контролер и регулировщик... Вместо того, чтобы быть главным агентом процесса производства, рабочий становится рядом с ним".[1] Именно такое производство дает возможность свести до минимума рабочее время общества, занятое непосредственно в производстве материальных благ, создать условия для всестороннего развития личности. Поэтому главным в построении материально-технической базы коммунизма является постепенное превращение машинно-фабричного производства в комплексно-автоматизированное производство.

Возникает вопрос, каким этапом явится период 1980-1990-2000 гг. в решении этой задачи, т.е. реализации каких направлений научно-технического прогресса дала бы максимальное повышение эффективности производства, исходя из уровня развития экономики страны.

При решении этого вопроса следует принять во внимание следующие аргументы:

I. На современном этапе развития социалистической экономики широкое развитие автоматизации является объективной необходимостью по ряду причин: опережением роста технологических операций в производстве по сравнению с возможностями

I) К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч., т.46, ч.П, стр. 213.

увеличения численности рабочих. По расчетам экономистов, число технологических операций только в машиностроении к 1985 г. возрастет по сравнению с 1965 г. в 4,2 -4,6 раза, т.е. увеличится с 1300 - 1400 млрд. до 5000-6000 млрд. в год. Для ручного управления такой массой операций в 1985 г. потребовалось бы около 30-37 млн.рабочих, 7-8 млн.ИТР и служащих, всего 37-43 млн.человек, что примерно в 2,5 раза больше того количества работников, которое может быть выделено народным хозяйством для машиностроения и равно количеству работников, которые по прогнозным расчетам будут заняты в 1985 г. во всей промышленности. Поэтому объективно автоматизация должна становиться основным фактором повышения производительности труда. Далее, технический прогресс в орудиях труда выражается в повышении мощности и параметров отдельных машин и видов оборудования, а также в улучшении технологии обработки путем замены традиционных технологических принципов новейшими. Управление и регулирование новыми и новейшими орудиями труда и технологическими процессами с самого начала их внедрения основано на принципах автоматики с использованием средств автоматизации.

Далее, масштабы производства достигли больших размеров, структура его усложнилась, переработка огромного потока информации, необходимого для принятия оптимальных решений по управлению на всех уровнях все больше лимитируется физиологическими особенностями человека и невозможна без помощи кибернетики и автоматизации. В этих условиях ускорение темпов экономического развития страны, повышение эффективности общественного производства все в большей степени будут определяться темпами развития автоматизации.

Не случайно значение автоматизации в индустриально развитых странах в последние десятилетия резко возрастает. Повышение доли и значения автоматизации в народном хозяйстве СССР является объективно необходимой прогрессивной тенденцией. Однако, при решении вопроса о выборе наиболее предпочтительного

варианта направления технического прогресса для прогнозируемого периода следует иметь в виду ряд обстоятельств:

По своей природе автоматизация - это процесс управления механическими орудиями труда при помощи специальных технических устройств, которые заменяют человека, управлявшего ранее этими орудиями труда. Это означает, что обязательной предпосылкой автоматизации в большинстве производств является механизация производственных процессов, ибо объектом автоматизации является механическое устройство и объект управления им. Вместе с тем, в ряде производств возможен переход к новому технологическому принципу, основанному на автоматизации, минуя стадию комплексной механизации. Для ряда отраслей переход к комплексно-автоматизированному производству связан еще с новыми открытиями не только в технике, но и в науке, т.е. нет еще ни технических, ни научных решений, не только в нашей стране, но и за рубежом. Для целого ряда отраслей требуется принципиальное изменение орудий труда, на основе чего может быть осуществлена комплексная механизация, а затем уже переход к широкой автоматизации на базе самонастраивающихся кибернетических систем. И, главное, что автоматизация, т.е. освобождение человека от функций контроля и управления становится тем актуальнее и эффективнее, чем большая часть совокупного труда общества, по мере завершения комплексной механизации, оказывается занятой выполнением этих функций.

В СССР в настоящее время далеко не завершен переход от ручных орудий к машинам. Численность работающих вручную составляет около 45 млн.чел. или 36,5% всех занятых в общественном производстве. Среди занятых в материальном производстве работающие вручную составляют более половины. В том числе в промышленности составляет 41,9% (или 11,9 млн.чел., не считая рабочих по ремонту и наладке), в строительстве - 60,0%[1], в сельском хозяйстве - 75-80%. Поэтому на данном этапе развития экономики главным направлением технического прогресса, свя-

1) По данным переписи профсостава 1975 г.

занным с резким повышением производительности труда и эффективности общественного производства является осуществление комплексной механизации, в первую очередь в отраслях материального производства.

Действительно, по экспертным оценкам советских специалистов, во всем комплексе факторов роста производительности труда на современном этапе автоматизация играет весьма скромную роль, всего около 10%. Это связано с тем, что еще имеются значительные резервы роста производительности труда, обусловленные менее капиталоемкими факторами, главными из них являются механизация вспомогательных работ (особенно объемно-транспортных),[1] улучшение организации производства и др. Но вместе с тем, по мере осуществления механизации вспомогательных работ, перехода к комплексной механизации, совершенствования организации производства и постепенного исчерпания этих факторов доля автоматизации, как фактора роста производительности труда, будет неуклонно повышаться, примерно, до 15-20% к 1980 г. до 25-30% к 1990 г. и до 40-45% к 2000 г.

Осуществление автоматизации лимитируется также еще и возможностями нашего машиностроения обеспечить народное хозяйство средствами автоматизации.

По экспертной оценке, при принятых затратах на автоматизацию производства примерно к 1990-2000 гг. может быть завершена автоматизация основных процессов в электроэнергетике, черной металлургии, добыче и переработке нефти и газа, в главных отраслях легкой, химической, целлюлозно-бумажной промышленности, в большинстве отраслей пищевой промышленности и промышленности стройматериалов.

В машиностроении также значительно повысился уровень автоматизации, но здесь останутся еще неавтоматизированные и в ряде случаев и ручные процессы в индивидуальном и мелкосерийном производстве, хотя удельный вес их значительно снизится за счет внедрения автоматических и полуавтоматических станков, станков с программным управлением, удельный вес

1) На погрузочно-разгрузочных работах занято более 1 млн. грузчиков и более 2 млн. подсобных рабочих.

этого оборудования повысится к 1990 г. примерно до 40%, против 3-5% в настоящее время. Следует отметить неравномерность осуществления научно-технического прогресса по отраслям.

Темпы роста фондовооруженности труда в отраслях промышленности

	1975 г. к 1965 г.	1975 г. к 1970 г.
Вся промышленность	207,3	157,4
в том числе:		
электроэнергетика	228,2	151,1
топливная промышленность	260,2	171,0
черная металлургия	216,7	156,6
цветная металлургия	225,3	152,7
химическая промышленность	200,2	155,3
машиностроение, металлообработка	755,2	393,5
промышленность строительных материалов	194,1	149,2
легкая промышленность	219,6	158,7
пищевая промышленность	189,8	161,2

Сложившийся к настоящему времени уровень развития производства в СССР, характеризуемый большой неравномерностью, обусловливает разноплановость использования направлений достижений научно-технического прогресса: переход к крупному машинному производству при интенсификации процессов концен-

I) В расчете на I работника промышленно-производственного персонала.

x) В расчете на I среднегодового работника.

трации и специализации в большинстве отраслей (осуществление комплексной механизации, в ряде случаев ее первичных этапов) и нарастание тенденции автоматизации производства, переходу в конце прогнозируемого периода к комплексной автоматизации основных производств в ряде отраслей. Это своеобразие этапа осуществления научно-технического прогресса в прогнозируемый период самым непосредственным образом скажется на развитии общественного труда, изменении его характера и условий.

2) Напряженный баланс трудовых ресурсов

Изменения в распределении труда по отраслям и регионам будут находиться в определенной зависимости и от общего течения демографического процесса и в еще большей связи от изменения трудового баланса страны.

По общепризнанному положению в настоящее время изменения в уровне естественного прироста населения и изменение демографической ситуации в целом определяется уровнем рождаемости, поскольку именно этот показатель оказывает решающее влияние на уровень естественного прироста населения.[1]

Уровень рождаемости в нашей стране, как и других экономически развитых странах, в течение последних десятилетий имел тенденцию к систематическому снижению. Снижение рождаемости началось еще в 30-е годы, причем наиболее заметное снижение имело место к 1940 г. Но в период Великой Отечественной войны рождаемость еще более понизилась, а в первые послевоенные годы увеличилась, достигнув наиболее высокого уровня в 1949 - 28,5%. До 1960 г. рождаемость колебалась в пределах 27-25%, начиная уже с 1961 г. рождаемость начала быстро уменьшаться и к 1969 г. она снизилась с 24,9% в 1960 г. до 17,0% в 1969 году.[2]

1)

2) По мнению большинства ученых, причины снижения рождаемости связаны главным образом с вовлечением женщин в общественное производство и с изменением общего образа жизни.

В настоящее время (с 1970 г.) тенденция к снижению уровня рождаемости сменяется стабилизацией современного уровня, который составляет 17,4% в 1970 г., 1975 г. - 18,1%, 1977 г. - 18,2%.

В последние годы рождаемость в нашей стране находится на среднем уровне по отношению к другим экономически развитым странам и обеспечивает расширенное воспроизводство населения в размере около 1% в год (0,9), что означает ежегодное количество рождений свыше 4 млн. 100 тыс. В перспективе намечается некоторое, хотя и очень медленное, повышение уровня плодовитости и на этой основе и уровня общей рождаемости (в расчете на 1000 населения), что приведет к увеличению детских контингентов ясельного возраста с 12,1 в 1970 г. и 12,3 млн. в 1975 г. до 15,4 млн. в 1990 гг., то есть более, чем на 4 млн. человек.

Падение уровня рождаемости уже произошедшее в течение последних полутора десятилетий, окажет прямое влияние на снижение естественного прироста трудовых ресурсов в течение прогнозируемого периода. Это найдет свое выражение прежде всего в резком уменьшении контингентов молодых людей, вступающих в рабочий возраст, в период 1976-1986 гг., и в последующих (примыкающих) возрастных группах. В частности, контингенты молодых людей в возрасте 15-20 лет уменьшатся с 24,2 в 1980 г. и до 20,3 в 1990 г., а контингенты молодых людей в возрасте 20-25 лет уменьшатся с 24,7 в 1980 г. до 20,0 в 1990 г. В прогнозируемый период увеличивается абсолютная численность и удельный вес населения в старших возрастах, выходящих из в этот период на пенсию, то есть переходящих в послерабочий возраст. В результате отмеченных процессов, естественный прирост трудовых ресурсов снизится гораздо значительнее, чем снижаются контингенты молодежи в возрасте 15-25 лет и общий уровень естественного прироста трудовых ресурсов (условно к ним отнесено все население в рабочем возрасте) уменьшится более чем в 3 раза с 1,5% в настоящее время до 0,5 к 1990 году, т.е. практически составит 700-800 тыс. в год.

Намечаемое в перспективе некоторое повышение рождаемости также окажет влияние на баланс трудовых ресурсов (.. точнее баланс рабочей силы).

По грубому расчету увеличение контингента детей ясельного возраста на I млн. в год должно означать отвлечение на год такого же количества женщин из сферы общественного труда в сферу домашнего хозяйства.

При анализе перспективного баланса трудовых ресурсов следует учитывать весьма высокую степень вовлечения женщин в сферу общественного труда, сложившуюся в настоящее время. Практически в сфере общественного труда заняты почти все трудоспособные женщины, не имеющие детей ясельного возраста.

В балансе трудовых ресурсов намечается, кроме максимально возможного использования всего трудоспособного населения в сфере общественного труда, значительные увеличения занятости лиц активного послерабочего возраста (к активному послерабочему возрасту мы относим первые два пенсионных пятилетия; мужчин в возрасте 60-69 лет и женщин - 55-64 года). При этом мы исходим из того, что в нашей стране в настоящее время самые низкие границы выхода на пенсию (в большинстве стран возраст перехода на пенсию для мужчин свыше 65, а для женщин свыше 55 лет).

Намечаемые на прогнозируемый период меры по повышению уровня жизни, улучшению работы органов здравоохранения, улучшение условий труда явятся факторами для возможного расширения участия лиц пенсионного возраста в сфере общественного труда. Примерные расчеты показывают увеличение возможности привлечения мужчин первого пенсионного пятилетия с 20% в 1970 г. до 40% в 1980 и 60% в 1990 г., женщин соответственно с 15% до 25% и до 40%. Имеется в виду и повышение вовлечения в общественное производство лиц 2 пятилетия пенсионного возраста. В целом, в общем числе лиц пенсионного возраста процент занятых повысится с 14,7 в 1970 г. до 16,2 в 1980 г. и 25,8% в 1990 г.

На баланс трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве, существенное значение окажет повышение доли лиц, обучающихся с отрывом от производства.

Для 11-12 пятилеток будет характерен напряженный баланс трудовых ресурсов. Хотя решение задачи ускорения темпов роста общественного производства в прогнозируемый период в целом базируется на ускорении научно-технического прогресса и роста производительности труда, т.е. на усилении интенсивных процессов развития экономики, однако интенсивное развитие экономики нельзя понимать однозначно и сводить к нему весь процесс развития общественного производства. Интенсификация и повышение эффективности производства предполагает ускоренное развитие обеспечивающих технический прогресс новых отраслей и освоения новых промышленных районов, т.е. большую программу нового капитального строительства, а следовательно, такие и экстенсивного роста промышленного производства.

Ожидаемый в прогнозируемом периоде экстенсивный рост промышленного производства при всем ускорении интенсивных процессов не ослабляет, а обостряет проблему дефицита рабочей силы в народном хозяйстве. Имеющий место в настоящее время ежегодный ввод в действие 350-400 новых только промышленных предприятий вызывает потребность в увеличении дополнительной рабочей силе на 750-800 тыс.человек.

Осуществление программы освоения восточных районов, а также создания новых прогрессивных отраслей в народном хозяйстве, развитие производственной инфраструктуры в перспективе будет связано с увеличением потребности в дополнительной рабочей силе и в свою очередь будет лимитироваться ее недостаточным наличием.

В этом же направлении будет действовать намечаемое на перспективу ускоренное развитие сферы услуг и непроизводственной сферы, спрос на рабочую силу, в которых растет значительно быстрее, чем в материальном производстве. По расчетам экономистов, из всего ожидаемого прироста рабочей силы в на-

родном хозяйстве сфера материального производства получит в 1980 г. – 31%, в 1990 г.-26%. Между тем, ежегодный прирост трудовых ресурсов за I десятилетие 1971-1980 г. составит около 2 млн.чел., во 2 десятилетие около 700 тыс.чел. В этих условиях проблема удовлетворения потребности народного хозяйства в дополнительной рабочей силе становится весьма актуальной, от ее решения в значительной степени зависят возможности дальнейшего совершенствования отраслевой структуры народного хозяйства, повышение в целом его экономической эффективности.

3. Изменение материально-технических условий труда

Для решения проблемы смягчения, а в дальнейшем преодоления дефицита рабочей силы в народном хозяйстве, повышения эффективности общественного труда первостепенное значение будет иметь не просто повышение общего уровня механизации общественного производства, а придание ей комплексного характера и высвобождение на этой основе значительных контингентов работников неквалифицированного малоэффективного труда. Дело в том, что по мере роста объема общественного производства на базе ускорения механизации основных работ, растет доля ручного труда, занятого на немеханизированных участках, повышается потребность народного хозяйства в работниках неквалифицированного, зачастую тяжелого ручного труда. И хотя по мере развития технического прогресса, сфера применения ручного труда сокращается, но общая масса его растет. По данным обследования ЦСУ профсостава рабочих с 1959 по 1975 г. среднегодовой темп сокращения удельного веса рабочих промышленности, занятых ручным трудом (включая занятых ручным трудом при машинах и механизмах) составил I,65%, а среднегодовой темп прироста абсолютной численности - 2,05%. Наибольшие по численности контингенты рабочих ручного труда сосредоточены в отраслях: машиностроение и металлообработка, подземная добыча угля, лесоэксплуатация, пищевая и промышленность стройматериалов. Большие массы ручного труда сосредоточены в строительстве и

в ряде отраслей непроизводственной сферы (торговля, общественное питание и др.) По оценке Минторга СССР в 1976 г. уровень механизации труда составлял в розничной торговле около 10%, в общественном питании – 21%, на общетоварных оптовых складах, в хранилищах для картофеля, овощей и фруктов и холодильниках – 22,5%. В сельском хозяйстве отсутствие комплексной механизации и сохранение огромной массы ручного неквалифицированного и малоквалифицированного труда (около 75–80% занятых в этой отрасли). При этом с ростом объема работ для выполнения задач, стоящих перех сельским хозяйством, возрастает потребность в ручном труде, хотя сфера его применения сужается. Отсутствие комплексной механизации в сельском хозяйстве при росте объема работ, стоящих перед ним, приводит к тому, что эта отрасль остается одной из самых трудоемких в народном хозяйстве. В 1975 г. в сельском хозяйстве было занято 28 млн.человек (включая занятых в личном подсобном хозяйстве). Решение задач, стоящих перед сельским хозяйством в перспективе, потребует (при отсутствии комплексной механизации) еще большего увеличения рабочей силы. Так, по нашим расчетам, решение задачи увеличения производства продуктов животноводства до уровня, связанного с рациональными нормами потребления населения, потребовало бы увеличения численности работников, занятых в животноводстве (в пересчете на среднегодовых) примерно на 5 млн.человек. В настоящее время и другие отрасли сельского хозяйства начинают испытывать дефицит рабочей силы для проведения уборочных и других работ. Вместе с тем, из-за сезонного характера труда в сельском хозяйстве, наряду с дефицитом рабочей силы в отдельные периоды имеет место значительное недоиспользование резервов труда (это прежде всего касается контингентов работников неквалифицированного ручного труда). Примерные расчеты показывают, что недоиспользованные резервы труда из-за сезонности составляют в год свыше 700 млн.чел.дней.

Некомплексный характер механизации во всех отраслях материального производства ведет к тому, что по мере роста объ-

ема производства за счет механизации основных процессов возрастает объем ручного труда на немеханизированных участках, а в целом главная причина отставания по уровню производительности труда. По данным ЦСУ СССР за 1977 г. общий объем промышленного производства СССР составил к уровню США 80%, сельскохозяйственного производства - 85%, в то же время как уровень производительности труда в промышленности составил 55%, в строительстве - 65%, в сельском хозяйстве всего - 20-25%.

В этих условиях наиболее эффективным направлением технического прогресса в прогнозируемый период следует считать осуществление комплексной механизации труда во всех отраслях материального производства, что позволит высвободить значительное количество рабочей силы, занятой ручным неквалифицированным малоэффективным трудом, снять этот ограничитель роста общественного производства, резко повысить уровень эффективности общественного труда.

Поскольку осуществление комплексной механизации в масштабе страны во всех отраслях материального производства требует значительных ресурсов и вряд ли реально осуществимо в прогнозируемый период времени, постольку встает вопрос о выделении тех отраслей и участков производства, где комплексная механизация осуществлялась бы в первоочередном порядке, ее осуществление было бы наиболее эффективным и явилось бы путем для решения ряда важнейших социально-экономических ~~вопр~~ проблем, имеющих общенародное значение. Такими сферами на данном этапе являются сельское хозяйство, а также все виды вспомогательного производства в промышленности.

Осуществление комплексной механизации в сельском хозяйстве лежит в основе решения следующих крупнейших социально-экономических задач: а) позволит резко сократить численность занятых в сельском хозяйстве, улучшить общий баланс рабочей силы в стране, за счет сокращения сезонности сельскохозяйственного труда повысить общую эффективность использования рабочей силы в народном хозяйстве, создать за счет этого крупный резерв перераспределения рабочей силы; б) резко уве-

личить и удешевить производство сельскохозяйственной продукции за счет сокращения потерь от несвоевременного проведения сельскохозяйственных работ - следовательно, создать условия для повышения уровня жизни народа; в) изменить характер, содержание и условия сельскохозяйственного труда, значительно повысить его квалифицированность, а следовательно и оплату, превратить сельскохозяйственный труд в разновидность индустриального; г) с осуществлением комплексной механизации и происходящим на ее основе повышением уровня обобществления производства связано преодоление различий между двумя секторами сельскохозяйственного производства (совхозным и колхозным), между двумя формами социалистической собственности, между классами социалистического общества; д) а через решение этих социально-экономических задач комплексная механизация в значительной степени будет способствовать решению проблемы преодоления социально-экономических различий между городом и деревней; е) комплексная механизация будет способствовать решению задачи преодоления социальной неоднородности сельскохозяйственного труда. Осуществление комплексной механизации в сельском хозяйстве позволило бы высвободить около I2 млн.человек, занятых на конноручных работах в растениеводстве и около 3 млн.человек, занятых ручным малоквалифицированным трудом в животноводстве. Часть из высвобождаемых пополнит ряды механизаторов, общая численность которых (с учетом механизаторов животноводства) составит к 1990 г. примерно I0 млн.чел.

Следовательно, численность занятых в собственно сельскохозяйственном производстве (общественный сектор) сократится примерно на 8-9 млн.среднегодовых работников, а физических I5-I8 млн.чел. Значительную же часть высвобождаемых работников можно будет использовать в других отраслях народного хозяйства.

Об имеющихся резервах высвобождения рабочей силы из сельского хозяйства свидетельствует сопоставление с США. За 48 лет (1929-1977 гг.) среднегодовой темп сокращения численности занятых в сельском хозяйстве СССР составил менее I%.

В США до 1950 г. (1920-1950 гг.) среднегодовой темп высвобождения рабочей силы из сельского хозяйства был примерно таким же (0,7-1%). С переходом же к комплексной механизации процесс высвобождения рабочей силы из сельского хозяйства США резко усилился (до 3% в 50-е годы и до 5% в 60-е годы).

В промышленности основным направлением технического прогресса на прогнозируемый период, очевидно, следует считать также осуществление комплексной механизации, что позволит преодолеть разрыв в уровне механизации основного и вспомогательного производства. По данным переписи профсостава, в 1975 г. удельный вес рабочих ручного труда в основном производстве составил 37,6%, во вспомогательном - 72,4%.

Из-за низкого уровня механизации вспомогательного производства увеличение общего объема производства связано с увеличением труда, занятого во вспомогательном производстве. Тенденцию изменения в соотношении основных и вспомогательных рабочих, сложившуюся в последние годы, видно из следующих данных.

Годы	Удельный вес основных рабочих	Удельный вес вспомогательных рабочих	Из общего числа рабочих занято ремонтом, наладкой оборудования, производством инструментов для собственных нужд	Из общего числа рабочих занято на погрузочно-разгрузочных работах и транспортировке	Из общего числа рабочих занято в складском хозяйстве	Из общего числа рабочих занято на контрольных операциях
1965	54	46	16	10	2,2	3,3
1969	52	48	17	10	2,3	3,7
1975	51	49	18	10	2,5	3,9

Следует учитывать, что состав вспомогательных рабочих неоднороден. С точки зрения функционального разделения труда всех вспомогательных рабочих можно разделить на 3 группы: действительно вспомогательных (занятых на транспортно перемещающих, контрольных и складских работах), обслуживающих оборудование (наладчики, настройщики, слесари-ремонтники и т.п.), обслуживающие производство (рабочие вспомогательных цехов). Тенденции изменения абсолютной и относительной численности этих групп по мере комплексной механизации и особенно автоматизации производства различны. Комплексная механизация подводит машинную базу под труд действительно вспомогательных рабочих и тем самым устраняет большую сферу неквалифицированного и малоквалифицированного труда, высвобождает значительный отряд рабочей силы, повышает общую квалифицированность и производительность труда.

В сочетании со специализацией вспомогательного производства, выведением вспомогательных служб за рамки предприятия и образованием самостоятельных производственных единиц комплексная механизация обеспечит сокращение численности обслуживающих производство рабочих и ликвидацию ручного неквалифицированного труда, повышение производительности труда в конечном вспомогательном производстве. Тем самым тенденции движения этих групп по мере комплексной механизации совпадают.

Иная тенденция развития группы обслуживающих оборудование рабочих по мере осуществления комплексной механизации и автоматизации производства. Во-первых, и на данном этапе труд этой категории рабочих, является, как правило, высококвалифицированным, хотя и ручным. Во-вторых, по мере комплексной механизации и особенно автоматизации численность и удельный вес этой категории рабочих будет увеличиваться, поскольку будет происходить процесс вытеснения основных и действительно вспомогательных рабочих, а функции обслуживающих оборудование рабочих станут основными.

Поскольку все отрасли народного хозяйства в прогнозируе-

мом периоде будут оснащаться в возрастающих размерах разнообразным сложным оборудованием, постольку и на перспективу сохранится тенденция увеличения численности работников, занятых наладкой и ремонтом оборудования. Резервы для замедления этой тенденции заключаются в организации централизованного капитального ремонта, создания специализированных служб, выпуске необходимого количества запчастей, инструментов, особенно электроинструмента и др. Приведенная таблица показывает значительные резервы высвобождения вспомогательных рабочих на основе механизации погрузочно-разгрузочных работ. Только в промышленности на погрузочно-разгрузочных работах было занято в 1975 г. 2,4 млн.чел. Неблагоприятной тенденцией следует считать такие увеличение удельного веса абсолютной численности работников, занятых в складском хозяйстве и на контрольных операциях, как следствие недостаточной механизации складских, контрольных и др. работ. Увеличение номенклатуры и объема выпуска продукции в прогнозируемый период вызовет резкий рост объема складских и контрольных работ. Уже в настоящих условиях на ряде предприятий и даже отраслей недостаточная механизация складских и контрольных работ является узким звеном, сдерживающим общий рост производительности труда. Однако, несмотря на абсолютный рост численности вспомогательных рабочих, в большинстве отраслей промышленности имеет место увеличение потерь по организационно-техническим причинам, связанным главным образом с обслуживанием основного производства и неисправностью механизмов. В связи с резким ростом объема и значения работ по обслуживанию производства по мере развития технического прогресса возникает все большая необходимость в комплексном решении вопросов механизации и автоматизации труда. При этом следует иметь в виду, что хотя в промышленности возможности непосредственной первичной механизации труда не исчерпаны, но область ее применения резко сузилась.

Среди рабочих мест ручного труда все больший удельный вес занимают такие, к которым неприложима автономная первич-

ная механизация. Поэтому перспектива абсолютного уменьшения вспомогательных рабочих заключается главным образом в переходе от машинных систем и технологии периодического действия к системам и технологии непрерывного действия, т.е. связано с осуществлением не только комплексной механизации, но и автоматизации.

Повышение уровня механизации вспомогательного производства (с учетом того, что выполнение этой задачи в значительной степени связано с коренным изменением технологии, осуществлением комплексной механизации и автоматизации, развитием специализации и кооперирования), очевидно, представляет собой задачу такой масштабности, выполнение которой выйдет за рамки прогнозируемого периода, хотя это не снижает важности ее решения в прогнозируемый период. Поэтому к периоду 1980-1990 гг. следует отнести задачу, связанную с первой, но и имеющую самостоятельное социально-политическое значение - сведение до минимума, а в ряде случаев - полная ликвидация тяжелого физического труда, а также труда, протекающего в сложных, опасных и вредных для здоровья условиях.

По данным ЦСУ СССР на I августа 1975 г. в промышленности тяжелым ручным трудом было занято 15% рабочих, из них 41% составляют женщины. Наибольший удельный вес занятых тяжелым ручным трудом в лесной и лесоэксплуатации (41%); угольной (шахты) - 40%; стекольной и фарфорофаянсовой - 28; пищевой - 27%; промышленности строительных материалов - 22%. На I августа 1975 г. в промышленности удельный вес рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда составил 38%, по сравнению с 1969 г. увеличившись на 14%, в то время, как общая численность рабочих за этот период возросла на 10%. В строительстве тяжелым ручным трудом занято свыше 50% рабочих, в сельском хозяйстве около 70%.

Следует заметить, что технические решения для выполнения важной социальной задачи - сведения до минимума ручного труда, протекающего в тяжелых и опасных для здоровья условиях и значительное оздоровление условий труда для всех занятых

в этих отраслях для большинства из них уже существуют.

Например, внедрение механизированных комплексов в угольных забоях не только обеспечивает высокопроизводительный и безопасный труд, но и открывает возможность в перспективе решения проблемы автоматического и дистанционного управления процессами добычи угля без постоянного присутствия рабочих в забое, т.е. коренным образом изменяет технологию выемки угля.

Поэтому, наряду с I из основных направлений технического прогресса в угольной промышленности - добыча угля открытым способом (уд. вес которой составил в общей добыче угля в 1940 г. - 3,8%, 1970 г. - 26,8%; 1975 г. - 32,1%), практически возможно ставить задачу осуществления в 1980-1990 гг. комплексной механизации подземной добычи угля. Если учесть, что удельный вес малоэффективного тяжелого ручного труда в угольной промышленности еще высок, то осуществление комплексной механизации в этой отрасли позволило бы не только высвободить значительные контингенты работников, обезопасить труд оставшихся, но и резко поднять производительность труда, а следовательно в целом эффективность отрасли.

То же относится в целом к горнодобывающей промышленности. Существуют технические решения для высвобождения труда с вредных для здоровья человека работ в химической и нефтехимической промышленности, где главным направлением технического прогресса становится автоматизация производства и что особенно важно - наметился переход от частичной автоматизации к комплексной. С 1965 по 1975 гг. число комплексно-механизированных и автоматизированных участков, цехов, производств увеличилось в 3,4 раза, число предприятий - в 2,9 раза.

Но в целом для отрасли характерна еще неравномерность механизации основных и вспомогательных процессов. По данным ЦСУ СССР, только 27,6% вспомогательных рабочих занято механизированным трудом, тогда как среди основных 62,4%. Причем основная масса ручного труда малоэффективна.[1]

1) Например, по данным НИИТЭХИМа, на каждого из 3 основных рабочих приходится по I транспортному, в то время как в США I транспортник обслуживает 26 основных.

Проблема высвобождения ручного малоэффективного труда на основе осуществления комплексной механизации стоит и в других отраслях промышленности с тяжелыми условиями труда, причем главным образом за счет высвобождения рабочих, занятых вспомогательном производстве. По данным ЦСУ РСФСР в черной металлургии, например, 68% основных рабочих занято механизированным трудом и 30,6 вспомогательных; в цветной металлургии соответственно 81,3 и 33,6%; целлюлозобумажной - 73,6 и 32,3%; текстильной - 73,7 и 19,7%.

Большое значение для облегчения труда и оздоровления его условий не только для вспомогательных, но и основных рабочих имеет внедрение на базе применения радиоэлектроники, ЭВМ - дистанционного управления технологическим процессами, вследствие чего значительно уменьшается контакт работника с вреднодействующей средой. В данном случае изменение технологии, внедрение средств автоматизации касается не только вспомогательного, но и основного производства. Особенно это касается таких отраслей, как химическая и нефтеперерабатывающая промышленность, черная и цветная металлургия и др.

В силу большой значимости для технического перевооружения, особое значение имеет осуществление комплексной механизации в машиностроении и металлообработке, где заняты наибольшие по численности контингенты работников ручного неквалифицированного труда, самый высокий удельный вес работников монотонного труда в условиях поточно-конвейерной организации производства. Только достижение отраслями машиностроения, которому принадлежит "первостепенная роль в повышении технического уровня и улучшения качественных показателей всех отраслей материального производства", материально-технической основы производства, отвечающей современным требованиям научно-технического прогресса, позволит решить проблему в целом. Для осуществления комплексной механизации в отраслях материального производства в 1980-1990 гг. в практическом плане необходим определенный экономический маневр - существенное изменение

пропорций в направлении капиталовложений, увеличение доли, идущей на обновление основных фондов, т.е. практическая реализация мер, намеченных XXIУ и XXУ съездами КПСС. В промышленности на возмещение выбытия списывается в настоящее время менее 2% основных фондов, причем эта доля сократилась по сравнению с 1970 г. В общем объеме вводимых в эксплуатацию основных фондов, идущие на замену выбывших в 1976 г. составили в целом 17,8%, по машиностроению и металлообработке - 11,6%. К началу 80-х годов необходимо удвоить долю затрат на возмещение основных фондов по износу, т.е. поднять ее до 3,6-4% к наличным основным фондам, что позволит сократить сроки службы производственного оборудования примерно в 2 раза и приблизить их к настоящим нормативным срокам, тем самым ускорить осуществление комплексной механизации в действующем производстве. При этом обновление оборудования, разумеется, должно происходить на качественно новой основе.

В части капитальных вложений, направляемых на расширение производства следует существенно увеличить удельный вес ресурсов для производства средств механизации транспортных, погрузо-разгрузочных, складских и других вспомогательных работ во всех отраслях народного хозяйства.

Хотя для сегодняшнего дня механизация вспомогательных работ является основным непосредственным средством ликвидации ручного труда, этот процесс является противоречивым. Практика показывает, что рост механизированных средств на вспомогательных работах часто сопровождается ростом обслуживающего его неквалифицированного труда. Поэтому решение проблемы ликвидации неквалифицированного труда в стратегическом плане должно лежать в плоскости автоматизации производства. Уже на данном этапе однако, при проектировании новой техники следует исходить из комплексного решения механизации, а если позволяют технические решения и автоматизации производственных процессов, включая и вспомогательные. Меры по сокращению ручного неквалифицированного труда на основе осуществления комплексной

механизации и автоматизации принесут тем больший экономический эффект, чем теснее они будут увязаны с совершенствованием организации производства и в частности с усилением процессов концентрации и специализации. Сокращение номенклатуры выпускаемых изделий, освобождение крупных предприятий от мелкосерийного производства и создание специализированных предприятий и подразделений позволяет значительно поднять уровень реальной концентрации производства и создать условия для преодоления разрыва в уровне механизации основного и вспомогательного производства. В ряде случаев целесообразно создание филиалов предприятий по производству простой, не требующей сложного оборудования продукции в малых городах и в сельской местности. В системе машиностроительных министерств назрела необходимость создания специализированных научно-исследовательских подразделений по обобщению ценного опыта предприятий и создания специализированных заводов по серийному производству экономически оправданных средств механизации, созданных на предприятиях. Эти средства могли бы служить аналогами для создания серии машин. Поскольку около 20% рабочих промышленности связано с конвейерной организацией труда, особенно на сборочно-монтажных работах, где труд носит в основном монотонный нетворческий характер, в ближайшей перспективе (особенно XI пятилетке) весьма важно продолжить поиск новых способов формообразования, при которых сборочно-монтажные работы не нужны. Другое эффективное направление - "роботизация", и в свете этого перспективна задача, поставленная в десятом пятилетнем плане - (ее необходимо продолжить и в одиннадцатой пятилетке) разработка и организация производства оборудования для автоматизации сборки массовых изделий в машиностроении, а также организация серийного производства автоматических манипуляторов с программным управлением, позволяющих механизировать и автоматизировать тяжелые физические и монотонные работы. При этих условиях есть основания считать, что в промышленности и строительстве неквалифицированный труд (по современной классификации) может быть све-

ден к минимуму к 2000 году, а масштабы применения малоквалифицированного труда к этому периоду составят не более 10% общей численности рабочих. К 1990 г. в промышленности будет создана реальная возможность для значительного сокращения численности занятых ручным трудом. Из общего объема капитальных вложений, намечаемых на развитие промышленности в перспективе, по расчетам НИЭИ при Госплане СССР на приобретение оборудования, инструмента, инвентаря и т.п., может быть выделено 565 млрд.руб. Из этих средств на механизацию ручного труда может быть использовано 182-240 млрд.руб. При этих условиях и с учетом возрастания стоимости механизированного рабочего места в промышленности до 1990 г. (по расчетам НИИ труда и ГК по труду и социальным проблемам) можно высвободить с ручных работ 7-9 млн.чел. Необходимость конкретного выявления участия и основных направлений сокращения сферы приложения ручного неквалифицированного труда целесообразно изменить группировку ЦСУ СССР рабочих по степени механизации. Каждую группу необходимо разделять и по степени квалификации на неквалифицированных, малоквалифицированным, квалифицированных и высококвалифицированных рабочих.

В проблеме постепенного устранения неквалифицированного и малоквалифицированного труда в долгосрочной перспективе особое внимание необходимо уделить так называемым "непривлекательным" работам и профессиям, занимающим низкие ступени в профессиональной структуре. Сведений о масштабах применения непривлекательного труда в СССР не имеется. Однако, если судить по тенденциям, имеющим место в странах с высокими темпами научно-технического прогресса (например, США), число непривлекательных профессий увеличивается. В 1960 г. таких профессий насчитывалось 237, в 1970-441 (рост в 1,5 раза). В США численность работников непривлекательных профессий превышает 8 млн.человек. Учитывая отмеченную тенденцию, в прогнозах и планах повышения квалификации работников и механизации труда, важное место должны занимать вопросы, связанные с устранением

целого ряда непривлекательных, малопрестижных видов труда.

В проблеме постепенного устранения неквалифицированного и малоквалифицированного труда следует различать два аспекта: повышение производительности труда за счет осуществления комплексной механизации и автоматизации; устранение так называемых непривлекательных, непрестижных видов работ и занятий. Решение в долгосрочной перспективе первой задачи не ведет к одновременному решению проблемы устранения непривлекательных занятий, в которых может сохраняться дефицит трудовых ресурсов, что обусловлено ростом потребностей, общей культуры и развитием творческих запросов работников. Выборочные социологические обследования на протяжении 15 лет указывают на то, что по шкале престижа профессий происходит систематические сдвиги в сторону понижения привлекательности массовых и относительно малоквалифицированных занятий, а также монотонных и однообразных видов труда. В будущем место непрестижных, по критериям сегодняшнего дня, видов работ станут занимать другие виды труда, малопривлекательные по критериям современников.

Учитывая, что процесс комплексной механизации и автоматизации, как главное условие устранения неквалифицированного и сокращения малоквалифицированного труда, достаточно продолжителен, а устранение непрестижных видов труда и в отдаленной перспективе не представляется реальным, следует, во-первых, обратить особое внимание на подготовку рабочих, обладающих несколькими профессиями, специалистов широкого профиля и, во-вторых, уже в ближайшей пятилетии целесообразно создавать такие организационные формы перераспределения трудовых ресурсов, которые в рамках производственных комплексов и объединений будут предусматривать планомерное перемещение работников (естественно, по их желанию), занятых малопривлекательными видами труда, на работы с более высоким содержанием и пониженной монотонности. В дальнейшем планомерная система перемены работы с более простой на более сложную и совмещение профессий должна стать ведущей формой обеспечения конституционного требования о праве на выбор занятий и работы в соответствии

с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

- Масштабы и интенсивность оборота работников на рабочих местах не сократятся, но, скорее, либо сохранятся на прежнем уровне, либо усилятся. Здесь будут действовать две противоречивые тенденции: в пользу сокращения этого оборота (устранения ручного неквалифицированного и сокращение малоквалифицированного труда, - на первом этапе это будет действовать как фактор, увеличивающий интенсивность оборота, затем - сокращающий; улучшение условий труда, повышение содержания труда и рост заработной платы) и в пользу ее активизации - рост потребностей, подготовка рабочих-специалистов широкого профиля. Масштабы непланируемого оборота (собственно текучести) рабочей силы могут быть сокращены за счет возрастания роли общественно организованных форм перераспределения рабочей силы.

- Органами, осуществляющими планомерное и организованное перераспределение рабочей силы должны стать территориальные службы труда, использующие для этой цели машинный учет потребностей в рабочей силе, данные о реальном высвобождении кадров в связи с технико-организационными мероприятиями и данные служб труда предприятий с рекомендациями о перемещении работников согласно их квалификации, по бытовым и другим личным обстоятельствам. Организация таких служб потребует создания новых форм плана и отчетности, содержащих соответствующие показатели, необходимые для минимизации непланируемой текучести кадров.

В II-I2 пятилетках (I98I-1990 гг.) следует ожидать серьезных изменений как в суммарной интенсивности процесса перераспределения рабочей силы, так и в соотношении различных его видов и форм проявления: в I980-1990 гг. существенно увеличатся масштабы высвобождения вспомогательных рабочих, особенно неквалифицированного и тяжелого ручного труда.

В более отдаленной перспективе по мере завершения комплексной механизации и значительного расширения границ автоматизации производства повысится как абсолютная численность,

так и удельный вес высвобождения основных рабочих средней квалификации, прежде всего станочников (токарей, фрезеровщиков, шлифовщиков и др.); будут интенсивно высвобождаться также вспомогательные рабочие отживающих профессий. Широкое внедрение АСУ и перестройка организационной структуры управления активизирует процесс высвобождения ИТР и служащих; основными факторами высвобождения рабочей силы (2/5 общей численности высвобождаемых работников) в первом десятилетии прогнозируемого периода, особенно в II пятилетке явятся организационные факторы, в меньшей степени связанные с дополнительными капитальными вложениями (совершенствование планирования, нормирования и организации труда, улучшение организации производства и структуры управления). В дальнейшем резко возрастает роль технико-технологической группы факторов, будет меняться и соотношение между внутризаводским и внезаводским высвобождением промышленно-производственного персонала. В XI пятилетке повысится внезаводское высвобождение рабочей силы и будет ведущим в связи с увеличением размеров капитальных вложений, направляемых на реконструкцию действующих предприятий. В последующем периоде (начиная с середины 80-х) соотношение между внутризаводским и внезаводским высвобождением работников стабилизируется (возможно даже некоторое повышение внутризаводского высвобождения в связи с ускорением темпов автоматизации и производства и управления); заметно активизируется процесс перераспределения высвобождающихся кадров между предприятиями, отраслями и районами. Основными направлениями перераспределения высвобождающихся кадров при этом будут оставаться перераспределение рабочей силы между сельским хозяйством и индустриальными отраслями народного хозяйства, между отраслями материального производства и непроизводственной сферой.[I)]

I) Поэтому необходима разработка специальных форм плана и отчетности, содержащих показатели реального высвобождения рабочей силы, а также направлений ее перераспределения.

Причем, если учесть, что высвобождаться и перераспределяться в первую очередь будут работники малоквалифицированного труда, то возникает проблема для значительной части из них первичной профессиональной подготовки, для определенной части - переподготовки. Ликвидация профессий малоквалифицированного физического труда, профессионализация значительной части высвобождаемых работников существенно поднимут общую квалифицированность труда. Резко увеличится доля квалифицированного труда и в других отраслях народного хозяйства. Но главное в повышении общей квалифицированности труда не в количественной стороне дела, а в качественной. С внедрением новой сложнейшей техники существенным образом изменяется понятие "квалифицированный рабочий". Если в условиях старой техники и технологии решающее значение имели практические навыки, сноровка, приобретаемые по мере повышения опыта и стажа работы, то для эксплуатации и ремонта нового оборудования (особенно в 1980-1990 годах) потребуется высокий уровень знаний, а соответственно общеобразовательная и специальная подготовка.

Исходя из вышеизложенного можно сделать некоторые основные выводы и внести ряд предложений.

- Основным средством ликвидации ручного труда в XI пятилетке является первоочередное осуществление комплексной механизации в сельском хозяйстве и в отраслях с высоким удельным весом вспомогательных рабочих с переходом в последующие годы ко все более широкой автоматизации производства во всех отраслях народного хозяйства. Важно также сокращение сферы применения ручного труда в отраслях, обеспечивающих технический прогресс, и прежде всего в машиностроении и металлообработке. Только полное удовлетворение потребностей народного хозяйства в высокопроизводительных машинах и механизмах позволит в дальнейшем обеспечить переход от производства машинно-фабричного типа с большой долей применения ручного труда к комплексно-механизированному и автоматизированному производству.

- Эффективное осуществление комплексной механизации и автоматизации производства и на этой основе радикальное решение вопроса ликвидации ручного труда предполагает развитие подетальной и технологической специализации производства. Выведение вспомогательных служб за рамки предметно-специализированных предприятий, создание специализированных заводов, централизация ремонтной базы устранит дестандартизацию продукции для вспомогательного производства и создаст условия для резкого повышения производительности труда, введения новой техники и решения задач ликвидации ручного неквалифицированного труда, особенно на вспомогательных работах. В XI пятилетке необходимо добиться полного удовлетворения потребностей предприятий в запасных частях, прекратить практику изготовления их кустарным способом на местах. Доля поставляемых машиностроительными отраслями запасных частей должна быть доведена примерно до 80-90% общей потребности ремонтного производства. Для этого следует увеличить выпуск запасных частей и узлов до 10-30% объема соответствующих видов машиностроительных изделий.

- Конкретное выявление участков ручного неквалифицированного труда в промышленности предполагает введение более детальной классификации рабочих. Существующая классификация рабочих - на основных и вспомогательных - не позволяет определить конкретные участки ручного неквалифицированного труда. Исходя из возникшего в машинном производстве функционального разделения труда, всех рабочих можно разбить на следующие 4 группы: 1. основные рабочие (занятые формообразованием); 2. действительно вспомогательные (занятые на транспортно-перемещающих, складских, контрольных операциях); 3. обслуживание оборудования (наладчики, настройщики и др.); 4. обслуживающие производство в целом (рабочие вспомогательных цехов). Определение степени механизации по каждой группе (рабочие выполняющие работу при помощи машин и механизмов, автоматов; рабочие, выполняющие работу вручную при помощи машин и механизмов; рабочие, выполняющие работу вручную не при машинах и механизмах) позволит

выявить конкретные участки ручного труда и принять меры к их устранению.

В целях совершенствования группировки ЦСУ СССР по степени механизации рабочих промышленности целесообразно каждую группу разделять и по степени квалификации на неквалифицированных рабочих, малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных.

Поскольку комплексная механизация и автоматизация производства требует существенных затрат и не всегда еще технически осуществимы, следует изыскивать организационно-технические резервы сокращения ручного труда, лежащие в области совершенствования научной организации труда.

Темпы сокращения ручного труда в народном хозяйстве во многом зависят от заинтересованности отдельных предприятий в применении новой техники, технологии и сокращения ручного труда. С целью усиления материальной заинтересованности предприятий во внедрении новой техники целесообразно, во-первых, расширить нормативное планирование заработной платы, что устранит основной недостаток планирования фонда заработной платы от "достигнутого уровня", т.е. снижение заработной платы пропорционально уменьшению численности работников. Во-вторых, на основе определения границ применения новой техники усовершенствовать систему плановых показателей, стимулирующих ее внедрение. В этой связи при определении эффективности внедрения новой техники более совершенными, на наш взгляд, являются показатели прибыли и рентабельности в отличие от показателя чистой продукции, поскольку последний не стимулирует сокращение численности занятых и соответственно ручного труда на предприятии.

При проектировании, а затем и внедрении новой техники следует исходить не только из решения экономических, но и социальных задач, предварительно определять не только экономический, но и социальный эффект от ее применения.

При разработке плана технического развития производства наряду с показателями освоения новых видов продукции, комплекс-

ной механизации и автоматизации производства, качества продукции и др., включать задания по повышению уровня механизации труда, по снижению неквалифицированного ручного, а затем и малоквалифицированного и особенно тяжелого физического труда.

- В показателях социалистического соревнования целесообразно ввести пункты снижения доли ручного труда, ликвидации определенных видов тяжелого физического труда, количество высвобождаемых работников и др.

- В XI пятилетке необходимо вопросы перераспределения кадров, высвобождающихся в результате сокращения ручного труда, решать централизованно, освободить предприятия от несвойственных ему функций - трудоустройства граждан.

- В качестве части социальной программы на любом уровне целесообразно рекомендовать разработку мероприятий по уменьшению ручного труда с точным указанием ресурсов, за счет которых производится сокращение. С этой целью следует разработать комплекс организационно-технических мероприятий на пятилетку с разбивкой по годам, который и явится составной частью плана социального развития.

- Одной из причин, тормозящих сокращение ручного труда, является длительное прохождение изобретения от идеи до внедрения. Для ускорения этого процесса целесообразно включить контингент работников, занятых НИОКР, в состав промышленно-производственного персонала с соответствующим упорядочением учета финансирования и стимулирования этих работников.

- Используя опыт ряда предприятий по созданию оборудования для вспомогательного производства собственными силами, целесообразно организовать серийное производство аналогов такого рода техники с целью повышения эффективности ее производства.

Эти и другие, отмеченные в тексте предложения, обеспечат условия для значительного сокращения ручного труда в XI пятилетке.

II. Пути улучшения условий труда.[1]

Условия труда самым непосредственным образом влияют на эффективность трудового процесса, рост производительности труда. Наряду с содержанием труда они определяют возможности развития личности как в самом трудовом процессе, так и в значительной степени вне его, поскольку от того, каким человек выходит из трудового процесса (переутомленным или нет, здоровым или больным) зависит и время продолжительности восстановления затраченной физической и умственной энергии, а следовательно величина времени, остающегося *для* развития работника как личности, форма его использования. На стадии развитого социализма коренное улучшение условий труда становится все большей объективной необходимостью, вытекающей из более полной реализации основного экономического закона. От условий труда в значительной степени зависит процесс повышения его привлекательности, превращения труда в первую жизненную потребность. Развертывание научно-технической революции создает предпосылки коренного изменения технологических процессов, что связано с радикальным оздоровлением условий труда (автоматическое дистанционное управление, бездымная загрузка коксовых печей, электрогидравлическая и гидроструйная очистка

I) Имеющаяся в стране статистическая информация по условиям труда, недостаточна для объективной оценки их состояния. Для характеристики фактического состояния условий труда отдельных производственных участков используются данные выборочных исследований, периодических обследований предприятий санэпидстанциями. Другой источник информации - данные периодически проводимого (примерно один раз в 3 года) ЦСУ СССР профучета, в котором находит отражение численность занятых тяжелым ручным трудом, на работах с вредными условиями труда, и оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам за работу в неблагоприятных условиях труда. Кроме того, косвенным показателем служат данные о численности работников, пользующихся различными видами льгот и компенсаций за работу во вредных и особо вредных условиях. Причем данные, полученные из разных источников информации резко расходятся. Обследование, проведенное НИИ труда ГК Совета Министров СССР на ВАЗе по 23192 рабочим местам с численностью работающих 45589 чел. показало, что

литья и т.д.). Экономический потенциал страны создает возможность для решения крупных народнохозяйственных задач по коренному улучшению условий труда. Если в 8 пятилетке ассигнования на охрану труда составили 5,4 млрд.руб., в 9 они превысили 7 и 8 пятилетку вместе взятые. Только по коллективным договорам и на средства индивидуальной защиты израсходовано более 15 млрд.руб. Кроме того, большие средства затрачиваются на улучшение условий труда по спискам НОТ и в ходе реконструкции предприятий. В стране имеется 23 специализированных института по технике безопасности и гигиены труда, 6 институтов охраны труда ВЦСПС, 153 лаборатории отраслевых институтов, 220 кафедр вузов и др. учреждений. На современном этапе развертывания научно-технической революции ее воздействие на условия труда противоречиво, рост эффективности общественного производства связан с повышением мощности агрегатов, скоростей, заменой традиционных технологических принципов электротехническими ультразвуковыми, повышением температуры и давления рабочих сред, скоростей потоков веществ, расширением использования радиактивных веществ, лазеров и т.д. Действие многих новых факторов на организм работающих еще мало изучено. Незначительные пробелы в проектах по охране труда при создании гигантских производственных комплексов вызывают значительные негативные последствия. Действием этих факторов (наряду с несовершенством метода отнесения работ по факторам тяжести и вредности) объясняется то, что несмотря на увеличение затрат и действительное оздоровление условий труда, численность занятых на работах с неблагоприятными условиями имеет тенденцию к росту.

Со стр.
число профессий, имеющих право на льготные пенсии в 5 раз больше профессий действительно нуждающихся в этой льготе. Целесообразно для определения условий труда, распространить Методику разработанную НИИ труда. "Количественная оценка тяжести работ (методические рекомендации)." НИИ труда, М., 1977 г.

За период с 1969 по 1975 гг. четко обнаружилась тенденция на ряде производственных участков отягощения тяжелого ручного труда неблагоприятными, вредно действующими на человека факторами (шум, вибрация, токсические вещества и т.д.) Удельный вес и абсолютная численность рабочих, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам из-за неблагоприятных условий труда, также возросли. Наибольшее число профзаболеваний имеет место в угольной промышленности, цветной металлургии, тяжелом, энергетическом и транспортном машиностроении, черной металлургии, химической промышленности.[1]

В современных условиях все большее значение приобретает субъективный фактор производства: от состояния здоровья работника, его работоспособности все в большей степени зависит уровень эффективности использования производственных фондов, рост производительности труда. Так, в помещении с температурой 30^0 и влажностью 80% производительность труда на 30% ниже, чем при температуре 20^0 и влажности до 50%. В современных условиях существенно повышаются требования самого работника к условиям труда. Об этом свидетельствует выделившаяся в последнее время группа малопрестижных непривлекательных работ, где очень остро стоит вопрос об обеспечении рабочей силой.

Все эти факторы обусловливают необходимость усиления внимания к охране труда. Наиболее эффективное направление улучшения условий труда - всесторонний учет гигиенических, физиологических, психологических и эстетических требований уже на стадии научных разработок и проектирования новых и модернизации старых предприятий. При этом большую роль имеет разработка критериев оценки социальной и экономической эффективности новой техники по факторам условий труда. Дело в том, что неблагоприятные условия труда в 80% формируются в результате несовершенства и несоответствия санитарным нормам оборудования. Все более очевидной становится недостаточная эффектив-

---

1) До сих пор в стране нет достаточно достоверной информации об условиях труда, о затратах на охрану труда, четко разработанной статистики.

ность практики, сложившейся на предыдущих этапах развития экономики страны, когда в условиях острого дефицита капитальных вложений основной упор в распределении средств на охрану и улучшение условий труда делался на ликвидацию последствий неблагоприятных условий. Аналогичная практика сложилась и в распределении текущих затрат на охрану труда.[1] В условиях данной практики несмотря на незначительные, все увеличивающиеся расходы на охрану труда, общество несет значительные потери из-за неблагоприятных условий труда, к которым относятся следующие виды:

1. Затраты на материальные средства охраны труда, вызываемые недостатками техники и технологии (корригирующие затраты).

2. Льготы и компенсации, позволяющие как-то смягчить последствия неблагоприятных условий труда. Затраты на предоставление различных льгот и компенсаций в 1975 г. составили 2,9 млрд.руб. За 9 пятилетку на выплату льгот и компенсаций было израсходовано 17 млрд.руб. Объем компенсационных выплат имеет тенденцию к росту.

3. Затраты, связанные с последствиями воздействия неблагоприятных условий труда (пособия по временной нетрудоспособности, лечение больных, пенсии инвалидам труда и т.д.), а также издержки общества, связанные с трудопотерями от профессиональной заболеваемости и травматизма, дополнительными отпусками, сокращенным рабочим днем и др. Затраты на пособия по временной нетрудоспособности и условное уменьшение национального дохода вследствие недовыработки продукции по данной причине составили в 1975 г. 4,55 млрд.руб., а потери рабочего времени равнозначны 7,6 млн.человеко-лет.

---

1) На одном из уральских металлургических комбинатов основные затраты на охрану труда (вентиляция, условия техники безопасности и т.д.) составляют 23%, а компенсаторские - 77%; на Охтинском деревообрабатывающем комбинате соответственно 28 и 72%.

4. Потери от недоиспользования трудового потенциала в связи с сокращением возрастно-стажевых границ ряда контингентов работников массовых профессий из-за неблагоприятных условий труда. В среднем за год эти потери составляют, по расчетам специалистов около 39 млрд.руб.

5. Потери, связанные с текучестью рабочей силы из-за неблагоприятных условий труда.

6. Потери, связанные с пониженной работоспособностью в неблагоприятных условиях труда. Но есть еще социальные потери, не поддающиеся экономической оценке. Дополнительные затраты на создание техники и технологии, обеспечивающей безопасные условия труда и рациональный производственный комфорт повышаются, по экспертным оценкам, примерно на 45-50%, вместо 15% в настоящее время. Сопоставление этих затрат с потерями, которые несет общество из-за неблагоприятных условий труда, показывает необходимость изменения стратегии в области охраны труда уже в II и I2 пятилетках. При этом надо учитывать еще и огромный социальный эффект для общества в виде сохранения и укрепления здоровья трудящихся, повышения степени удовлетворенности трудом, укрепления производственной дисциплины, роста трудовой активности - все это в еще большей степени повысит экономический эффект. Кроме того явится путем решения социальной задачи-повышения привлекательности общественного труда, что является важным аспектом процесса превращения труда в первую жизненную потребность.

Однако, на данном этапе 25% рабочих мест с неблагоприятными условиями труда практически не может быть ликвидировано в ближайшее время, т.к. для них пока отсутствуют не только технические решения, но требуется проведение научно-исследовательских работ.

Неудовлетворительно осуществляется проектирование, нередки значительные отклонения от эргономических требований. Выборочная экспертиза 2-х тысяч проектов на строительство и реконструкцию действующих предприятий и сооружений показала, что более половины из них были выполнены с [illegible] отступлением

от санитарных норм и правил охраны труда. По данным ЦК профсоюзов отраслей материального производства, только в 1974 г. было введено в строй 589 промышленных объектов с крупными недоделками в области охраны труда, из них более 150 объектов было принято без участия технической инспекции профсоюзов. Проектные организации нередко стремятся к искусственному снижению стоимости проектирования и строительства за счет уменьшения расходов на меры, обеспечивающие благоприятные условия труда.

На уровне предприятия недостаточно используются экономические стимулы для улучшения условий труда. Существующий порядок расходования средств социального страхования (начисление на заработную плату) экономически не заинтересовывает предприятия в сокращении выплат по временной нетрудоспособности. В соответствии с установленным тарифом (от 4,0 до 9,0% от фонда заработной платы) предприятие выделяет в фонд социального страхования сумму, которая включается в плановую себестоимость продукции. Весь фонд социального страхования состоит из 2 частей: а) части, расходуемой непосредственно на предприятии, главным образом для оплаты временной нетрудоспособности, величина ее непосредственно зависит от состояния условий труда, влияющих на уровень производственного травматизма, профессиональной и общей заболеваемости; б) части, перечисляемой в ЦК профсоюзов для санитарно-курортного лечения, отдыха детей, культурно-бытового обслуживания трудящихся. Между этими частями граница подвижна. В случае, если выплаты по временной нетрудоспособности на предприятии превышает всю сумму, отчисляемую в фонд социального страхования, то перерасход возмещается ЦК профсоюза фактически за счет других организаций. Следовательно, предприятия экономически оказываются не заинтересованными в уменьшении временной нетрудоспособности.

Вся работа по материальному стимулированию мероприятий по улучшению условий труда ведется без какого-либо методологического и методического руководства.

Экономическая и социальная значимость проблемы обуслов-

лизаст необходимость в II-I2 пятилетках изменения стратегии в области охраны труда - основные мероприятия предусматривать на стадии научных разработок, проектирования и создания опытных образцов, финансировать их за счет капиталовложений. Необходима стыковка стратегии в области охраны труда на народнохозяйственном уровне, на уровне министерств и ведомств, с системой мер на уровне объединения и предприятия. Для чего необходимо осуществление следующих мероприятий. Начиная с II пятилетки планировать создание техники и технологии, обеспечивающей рациональный производственный комфорт, для чего необходимо увеличить удельный вес затрат на эти цели в общей проектной стоимости оборудования, технологии новых и реконструируемых предприятий.

Для усиления управления условиями труда необходимо, чтобы Госплан СССР, Госкомтруд СССР, ЦСУ СССР, ВЦСПС совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами предусмотрели решение следующих вопросов: в народнохозяйственных и отраслевых планах устанавливать задания по сокращению численности работников, занятых тяжелым физическим трудом и на работах с вредными для здоровья условиями; ввести в практику статистическую отчетность по условиям труда, основанную на научных критериях оценки влияния условий труда на организм человека; предусмотреть в народнохозяйственных планах производство современных технических средств обеспечения здоровых и безопасных условий труда, а также аппаратуры и приборов контроля за их состоянием в количестве, полностью удовлетворяющем потребности как новых, так и действующих предприятий. Для повышения качества проектирования установить в качестве одного из основных показателей оценки деятельности НИИ и КБ социальную эффективность новой техники по фактору условий труда, для чего до 1980 г. разработать Методику. В XI пятилетке разработать и внедрить Типовое положение об административной и материальной ответственности НИИ, КБ, строительных организаций и машиностроительных предприятий, не обеспечивающих в разрабатываемых проектах и строящихся объектах благоприятных условий и надежной охраны труда.

Разработку Положения целесообразно поручить НИИ ГКНТ, Госстроя, Минздрава СССР, Госкомтруда и ВЦСПС с последующим утверждением Совмина СССР. Через систему институтов повышения квалификации необходимо организовать обучение проектировщиков по новой дисциплине - "эргономические основы проектирования". В системе машиностроительных министерств назрела необходимость создания специализированных научно-исследовательских подразделений по обобщению опыта предприятий и специализированных заводов по серийному производству экономически оправданных средств механизации, облегчающих и улучшающих условий труда. Дело в том, что предприятиями отраслей промышленности создано значительное количество средств механизации, улучшающих условия труда, работающих в единичных экземплярах, которые могли бы служить аналогами для создания серии машин. Для повышения экономической заинтересованности предприятий в улучшении условий труда целесообразно установить порядок, при котором фонд социального страхования четко бы делился на 2 части: централизованную часть, перечисляемую в ЦК профсоюза, которая должна быть финансированной в процентах от фонда заработной платы, величина ее не должна зависеть от величины выплат пособий по временной нетрудоспособности. Другая часть, расходуемая на предприятии для выплат пособий по временной нетрудоспособности и других выплат по социальному страхованию. При этом сэкономленные средства этой части должны передаваться в поощрительные фонды предприятия для использования их на социально-культурные мероприятия и поощрение работников предприятия за успешную работу по улучшению условий труда. Если выплаты по больничным листам и другие пособия превысят сумму этой части, образующийся дефицит должен возмещаться за счет прибыли предприятия.

Решение проблемы дальнейшего улучшения условий труда требует также совершенствования управления соответствующими процессами на уровне министерств, объединений и отдельных предприятий. Существующие методы контроля за оптимизацией условий труда в значительной мере устарели и перестали способствовать

решению современных задач.

Мероприятия по улучшению условий труда отражаются во многих документах: в планах по научной организации труда, в планах социального развития коллективов предприятий, коллективных договорах, комплексных планах оздоровления условий труда и др.

Предприятия, планируя и осуществляя мероприятия по улучшению условий труда, часто вынуждены исходить из большого количества различных приказов, распоряжений, инструкций, норм и нормативов и т.д. Соответствующие документы, поступая на предприятие, обычно попадают не к одному руководителю, а к нескольким специалистам разного профиля (главный механик, главный энергетик и т.д.), вследствие чего нарушается единство цели и действий.

При составлении планов часто учитываются не действительные потребности предприятия, а только лимиты на обеспечение санитарно-техническими средствами. При этом лимиты не всегда соответствуют потребностям предприятия. На предприятиях иногда стараются избежать решения "неудобных" для них вопросов, требующих большой организационной и ответственной работы. Работники часто не имеют возможности определить последовательность осуществления мероприятия и степень их важности. В то же время ежегодно каждому предприятию ассигнования на улучшение условий труда и технику безопасности увеличиваются на 5-10%, но они не всегда используются правильно. Невыполнение плана мероприятий по улучшению условий труда иногда является следствием снижения требовательности к этим вопросам со стороны руководителей.

Трудности в работе, связанные с улучшением условий труда, вызваны также тем, что нет четкого определения исполнителей, ответственных за внедрение мероприятий по улучшению условий труда и отсутствуют положения о материальном стимулировании этой работы. Таким образом, имеются основания утверждать, что планирование мероприятий по улучшению условий труда нуждается в дальнейшем совершенствовании. Это может быть достигнуто путем стандартизации условий труда. Система управления условиями

труда на базе стандартов должна основываться на требованиях государственных стандартов, отраслевой и межотраслевой документации по безопасности труда, а также стандартов предприятий по безопасности труда.

Объектом стандартизации является гигиенические и психофизиологические условия труда на рабочем месте по всем профессиям. В СТП-УТ находит отображение: I. Требования к состоянию производственной среды (микроклимату, шуму, вибрации, содержанию пыли и химических веществ в воздухе), а также к техническим средствам ее оптимизации (вентиляции, защиты от шума, вибрации, осветительных приборов и др.). 2. Характеристика тяжести и напряженности труда, его монотонности, физиологически обоснованные режимы труда и отдыха, схемы внедрения функциональной музыки, производственной гимнастики и др. 3. Требования к организации рабочих мест. 4. План мероприятий по оптимизации условий труда. 5. Формы контроля за внедрением стандартов.

Создание системы стандартов предприятия на гигиенические и психофизиологические факторы условий труда на рабочем месте позволяет управлять процессом оптимизации. Стандарты предприятия на условия труда (СТП-УТ) являются частью комплексной автоматизированной системы управления качеством продукции. Контроль и мера ответственности за внедрение СТП-УТ основывается на методике количественной оценки качества труда исполнителей. Стимулирование комплексного улучшения условий труда должно осуществляться путем депремирования ответственных исполнителей за нарушения в работе, связанной с внедрением плана мероприятий, включенного в СТП-УТ. Эти нарушения снижают коэффициент качества труда ответственных исполнителей, что ведет за собой снижение размера премий. Внедрение СТП-УТ на конкретные рабочие места на ряде промышленных предприятий дает значительный социальный и экономический эффект. Так, на Львовском заводе фрезерных станков внедрение СТП-УТ позволило довести элементы условий труда до оптимальных уровней, что способствовало в первую очередь снижению заболеваемости, утомления работающих,

сокращению текучести кадров. Годовой экономический эффект составил, по механическому цеху Львовского завода фрезерных станков - 43,8 тыс.руб.; по цеху намотки катушек Березовского завода точной механики - 54,6 тыс.руб. и некоторым цехам "Электрон" - 114 тыс.руб. Акты внедрения и расчеты экономической эффективности прилагаются.

На уровне предприятия (объединения) целесообразно разработать и внедрить систему стимулирования улучшения условий труда. Обследования, проведенные ЦСУ СССР, Институтами охраны труда ВЦСПС, НИИ труда и другими организациями выявили, что на многих предприятиях компенсаторские затраты служат своеобразным методам привлечения рабочей силы и сокращения ее текучести.

В настоящее время сложилось две формы стимулирования производственных коллективов за улучшение условий труда: а) по показателям состояния условий труда; б) по показателям, характеризующим последствия неблагоприятных условий труда. Сравнение этих форм показывает, что они далеко неравноценны. В случае неблагоприятных условий труда, являющихся причиной заболеваний, травмы и аварии, вопрос фиксации, как правило, не может быть предметом субъективной оценки: неисправность вентиляции, отсутствие защитных ограждений, неэффективная работа различного рода санитарно-технических устройств и тому подобные нарушения фиксируются на основании вполне объективных данных. Напротив, и это очень важно, при фиксации или отсутствии фиксации таких событий, как заболевания и травмы, в качестве производственно обусловленных нельзя исключить влияние субъективного фактора. Очень важно подчеркнуть, что в том случае, если оценка обстановки на производстве с целью экономического стимулирования ведется на основании фиксируемых заболеваний и травм, т.е. последствий неблагоприятных условий труда, то сама такая практика способна повлиять на субъективные решения персонала предприятия при фиксации этих события. Если целый участок может быть лишен премии вследствие выявленного случая заболевания или травмы, в ход вступают трудно учитываемые механизмы, которые противодействуют объективной оценке связи

данного события с условиями производства. Как устранить такое негативное влияние стимулирования на основе последствий - неясно, и ставить механизм стимулирования в зависимость от этого неучитываемого момента нерационально.

Напротив, в случае если оценка производственных условий основывается не на последствиях неблагоприятных условий, а на причинах возможных событий, т.е. на зафиксированных устранимых нарушениях правил промышленной санитарии и техники безопасности, неблагоприятное влияние факта стимулирования на степень фиксации таких нарушений практически исключается. Такая форма экономического стимулирования "по причинам" имеет серьезные преимущества по сравнению с рассмотренной выше формой стимулирования "по последствиям". В свете этого заслуживает положительной оценки и распространения опыт Саратовского химического объединения "Нитрон".

II. Сокращение социально-экономических различий между работниками умственного и физического труда

Период 1980-2000 гг. явится важным этапом в преодолении социальных различий в труде. Социально-экономические различия в труде соподчинены между собой и эта соподчиненность обусловливает то, что решение задач по преодолению одной группы различий является в то же время определенным этапом и соответственно путем в решении задачи преодоления более глубоких глобальных социально-экономических различий.

Тенденция общественного развития состоит в том, что преодоление социально-экономических различий между умственным и физическим трудом будет прежде всего происходить за счет развития и изменения функционального содержания физического труда в материальном производстве.

I. Изменение содержания труда

Основные направления научно-технического прогресса, которые реализуются в настоящее время, являются главным фактором, оказывающим влияние на изменение содержания труда. Этот процесс касается прежде всего работников физического труда, занятых в сфере материального производства. С одной стороны, функции физического труда, выполняемые с помощью ручных орудий и приспособлений, все в большей степени заменяются функциями на применении машин, приборов, аппаратов. С другой - функции непосредственного воздействия на предмет труда передаются машинам, а в содержании труда рабочего все большее место занимают функции управления, контроля, наблюдения за работой машин и механизмов. По мере завершения комплексной механизации функции контроля и управления будут занимать все большее место в содержании труда рабочих. Под влиянием научно-технического прогресса происходит процесс интеллектуализации физического труда. Для высококвалифицированных и квалифицированных рабочих характерно органическое сочетание

функций умственного и физического труда. В связи с этим возрастает значение интеллектуальной вооруженности труда. По мере осуществления автоматизации (на стадии кибернетизации) функции контроля и управления будут постепенно переходить к автоматам, значительно интенсифицируется процесс абсолютного высвобождения рабочих из отраслей материального производства, что явится основой интенсивного развития отраслей непроизводственной сферы. В связи с этим усилится процесс развития профессий широкого профиля. На изменение содержания труда инженерно-технических работников и служащих окажет значительное воздействие широкое внедрение автоматизированных систем управления. Применение новейших вычислительных машин и оргтехники позволит освободить руководящих работников, специалистов и служащих от выполнения технических операций и в большей степени использовать их рабочее время для творческого труда. В прогнозируемый период значительно возрастет роль научно-исследовательского труда, в том числе в сфере производства, что выразится в опережении роста численности специалистов с высшим и средним образованием по сравнению с общим ростом численности рабочих и служащих. Ориентировочно удельный вес указанных специалистов в численности рабочих и служащих в народном хозяйстве повысится с 19,4% в 1975 г. до 29-31% в 1990 г. и до 35-36% в 2000 году.

В прогнозируемый период существенно повысится общий культурный уровень квалификации работающих, возрастет содержательность и творческий характер как физического так и умственного труда. Автоматизация производства и управления, которая будет характерна для периода близкого к 2000 году будет иметь следствием значительное перераспределение общественного труда из сферы непосредственного процесса производства, с одной стороны, в сферу его научно-технической подготовки и обслуживания, с другой - в непроизводственную сферу. На основе изменения содержания труда по мере совершенствования материально-технической базы производства все в большей степени будет интенсифицироваться процесс интеллектуализации физического труда,

нарастания в нем функций умственного инженерно-технического труда. С другой стороны, ускорится процесс преодоления различий в уровне образования работников физического и умственного труда. Удельный вес лиц с высшим и средним образованием среди работников умственного труда в 1959 г. превышал удельный вес аналогичной категории работников физического труда в 2,8 раза, в 1970 г. в 1,8 раза, в 1976 г. - в 1,4 раза.

Значительные сдвиги в техническом уровне производства, резко повышающиеся требования к качеству рабочей силы определят в прогнозируемый период необходимость принципиальных изменений в общеобразовательной и профессиональной подготовке и переподготовке рабочих кадров.

2. Вопросы подготовки кадров

В области народного образования стоят большие задачи. В последние годы во многих отраслях народного хозяйства наметилось противоречие между непрерывно повышающимся техническим уровнем производства и недостаточным уровнем общего и специального образования работников физического труда. Так, в машиностроении более 50% рабочих, занятых высококвалифицированным трудом, не имеет среднего образования, в угольной промышленности также более 50%. Прогноз развития техники и технологии производства дает основание считать, что в 90-х годах типичным для народного хозяйства станет рабочее место, требующее от работника как минимум 10-летнее общее образование и 1,5-3-летнюю профессиональную подготовку.

Следует учитывать также необходимость опережающего (в определенной мере) роста образования, культуры по сравнению с развитием материально-вещественных элементов производительных сил, как условия для дальнейшего научно-технического совершенствования самой материальной базы производства и для выполнения работником в социалистическом обществе не только определенных трудовых функций, но и реализации своих гражданских прав - активного участия в социалистических преобра-

зованиях общества. Все это выдвигает в прогнозируемый период актуальную задачу значительного повышения общего и специального образовательного уровня работников, занятых физическим трудом.

В свете стоящих задач необходимо, чтобы развитие общего среднего образования в перспективе 1980-1990 гг. обеспечивало охват всей молодежи стационарными учебными заведениями (средние школы, техникумы, ПТУ, дающие среднее образование) широкий охват контингентов более старших возрастов, не имеющих среднего образования различными формами обучения (в вечерних и сменных общеобразовательных школах, в вечерних и сменных ПТУ, дающих среднее образование, в вечерних техникумах и т.д.) Для увеличения заинтересованности рабочих в повышении общеобразовательного уровня в первое десятилетие начиная с 1980 г. целесообразно расширить предоставление льгот рабочим, получающим среднее образование без отрыва от производства (предоставление более длительного отпуска, сокращенного рабочего дня, в ряде случаев установление надбавок к зарплате).

В течение 1980-1990 гг. необходимо охватить всю молодежь, вступающую в сферу материального производства подготовкой в системе стационарных учебных заведений, включая и учебные заведения на предприятиях, значительно сократить, а затем и полностью ликвидировать малоэффективную индивидуально-бригадную форму обучения непосредственно на рабочем месте, которой сейчас охвачено более 70% подготавливаемых для производства рабочих.

По ориентировочным подсчетам подготовка рабочих через ПТУ обеспечит покрытие только потребностей, связанных с приростом численности рабочих. Поэтому важнейшую роль в обеспечении народного хозяйства квалифицированными кадрами будут играть различные формы стационарного обучения рабочих на предприятиях. Стационарное обучение на предприятии может осуществляться как с частичным отрывом от производства, так и без отрыва. В связи с этим сеть стационарного обучения должна включать широкий круг различного рода курсов, учебных участ-

ков, учебно-курсовых комбинатов на самом предприятии, в объединении, в вечерних сменных ПТУ, массовое привлечение преподавателей ПТУ для проведения теоретических занятий на предприятиях.

Поскольку стационарная форма подготовки требует больших затрат, постольку весьма важным становится вопрос об источниках финансирования. В настоящее время на систему профтехобразования ежегодно затрачивается 2 млрд. 200 млн.руб. Единственным источником финансирования является Госбюджет. Целесообразно, начиная с 1980 г. перейти на хозрасчетные отношения между ПТУ и предприятиями, что дало бы возможность получать дополнительный источник финансирования, укрепить учебно-производственную базу и главное - преодолеть в определенной степени автономность системы профтехобразования, усилить на нее воздействие предприятий в смысле повышения качества подготовки рабочих, а предприятия в свою очередь заставило бы рациональнее использовать выпускников ПТУ.

С другой стороны, повышение уровня обобществления производства в условиях НТР, образование производственных и научно-производственных объединений создают большие возможности в эффективном решении задачи подготовки рабочих на производстве. Централизация определенных финансовых средств в рамках объединений позволяет на основе заключения хозрасчетных договоров с органами государственной системы профтехобразования обеспечить расширение их участия в подготовке рабочих в стационарных условиях. Перспективна организация межзаводских учебно-производственных центров (по типу Ленинградского), где созданы возможности объединения усилий небольших предприятий для повышения качества подготовки рабочих.

Повышающиеся требования к подготовке специалистов обусловливают такие необходимость совершенствования практики планирования, финансирования, и организации подготовки специалистов. Необходима более тесная увязка планирования подготовки специалистов с долгосрочным прогнозированием и планированием

экономики и научно-технического прогресса. Целесообразно, чтобы при составлении долгосрочных целевых программ их составной частью была программа подготовки специалистов. Заслуживают внимания предложения ряда экономистов о необходимости усиления хозрасчетных элементов в отношениях между учебными заведениями, министерствами, объединениями, участии последних в полном или частичном возмещении стоимости подготовки кадров. В условиях повышения сложности труда решение задачи повышения эффективности системы подготовки, переподготовки и использования кадров вызывает необходимость создания общегосударственной, организационно оформленной системы профориентации и профотбора, функциональное назначение которой состоит в достижении необходимого соответствия между образовательной и профессиональной подготовки кадров, их распределении в наилучшем соответствии с возможностями, способностями и склонностями, с одной стороны, и потребностями народного хозяйства, с другой. Дело в том, что из каждых 100 вновь подготавливаемых рабочих 15 чел. оказывается профессионально непригодными для избранной профессии в силу несоответствия психофизиологических качеств производственным требованиям. Возникают большие потери на подготовку, последующую переподготовку, затягивается процесс профессиональной и в целом социальной адаптации молодежи. Однако, этот вопрос касается не только рабочих, но и специалистов, руководящих кадров. Актуальность решения этого вопроса на современном этапе обусловливается сложностью структуры производства, напряженностью баланса трудовых ресурсов, при которой ошибки в выборе профессий, если они приобретут массовые масштабы, могут тормозить развитие экономики. Не меньшее значение имеют социальные факторы, и в частности, значительное повышение общеобразовательного и культурного уровня всей молодежи. Это порождает возрастание требований личности к содержанию труда, стремление приобрести такую профессию, которая позволяла бы полнее реализовать свои способности.

3. Другие аспекты процесса сокращения социально-экономических различий в труде

Осуществление научно-технического прогресса в отраслях материального производства позволит высвободить значительное число работников неквалифицированного и малоквалифицированного труда, профессионализировать значительную их часть и на этой основе преодолеть различия между квалифицированным и неквалифицированным трудом. Осуществление комплексной механизации и других направлений научно-технического прогресса в сельском хозяйстве позволит вместе с тем решить проблему ликвидации различий в труде работников, занятых в колхозном и совхозном секторах экономики, а затем и различий между промышленным и сельскохозяйственным трудом. К периоду 1995-2000 гг. физический труд в сфере материального производства станет значительно более социально-однородным - это будет в основном квалифицированный труд с большим удельным весом в нем функций инженерно-технического труда и значительными элементами творчества. Одновременно будет происходить развитие умственного труда во всех сферах народного хозяйства. На основе внедрения счетно-решающих устройств, совершенствования и механизации делопроизводства, централизации учета и хранения информации и т.д. произойдет значительное сокращение неквалифицированного и малоквалифицированного умственного труда как в производственной, так и непроизводственной сферах. На основе внедрения АСУ, ЭВМ, проведения ряда организационных мероприятий, связанных с повышением обобществления производства, предоставлением большей самостоятельности хозяйственным подразделениям в решении текущих вопросов, существенно изменится умственный труд в сфере управления, значительно повысится уровень его квалифицированности, главным в его функциональном содержании станет решение крупных народнохозяйственных вопросов. Значительно возрастет роль и значение научно-исследовательского труда. Возрастание роли и удельного веса умственного труда явится процессом, характерным для всего периода 1980-2000 гг.

Исходя из повышения в перспективе значения науки в развитии производительных сил общества, а также повышения значения просвещения, здравоохранения, развития культуры, как важнейших социальных условий все более разностороннего развития трудящихся процесс интеллектуализации общественного труда еще более усилится. Пропорция в разделении труда на преимущественно физический и умственный сложится следующим образом: в 1970 г. 67-68% и 32-33%, в 2000 г. 62-64% и 36-38%.

При существенных изменениях в содержании и условиях труда весь прогнозируемый период в целом будет характеризоваться наличием общественного разделения труда на труд умственный и физический, хотя процесс преодоления социально-экономический различий между работниками, занятыми этими видами труда существенно ускорится.

Следует отметить, что до настоящего времени в народном хозяйстве СССР шел процесс преимущественно экстенсивного расширения сферы физического и умственного труда.[1]

Современный период можно определить как поворотный к повышению эффективности деятельности работников, занятых в сфере физического и умственного труда на основе комплексной механизации, автоматизации, улучшения организации. Представляется, что в течение прогнозируемого периода будет решаться именно эта задача.

---

1) Так, в период с 1950 по 1965 гг. численность рабочих в народном хозяйстве возросла в 1,9 раза, а численность служащих (включая инженерно-технических работников) в 1,8 раза. Последующий период с 1966 по 1975 гг. при менее значительных темпах роста рабочих (в 1,24 раза) и служащих (в 1,39 раза) характеризовался существенным увеличением абсолютного числа рабочих и служащих в народном хозяйстве (более чем на 21 млн.человек). Особенностью этого периода являлось некоторое опережение темпов роста служащих над ростом числа рабочих. Однако в целом за период с 1950 по 1975 гг. соотношение численности рабочих и служащих практически не изменилось и составляет в настоящее время 71% и 29%.

Период, предшествующий прогнозируемому (1945-1975 гг.) характеризовался последовательным снижением различий в уровне средней заработной платы работников умственного и физического труда, инженерно-технических работников и рабочих (1945г.-2,3 раза в пользу инженерно-технических работников, 1975 г.-1,23 раза).[1] При этом следует отметить, что данный процесс происходил не только под воздействием изменений в содержании и условиях труда рабочих, но и в значительной степени определялся дефицитом ряда контингентов работников физического труда. В периоде 1980-2000 гг. на материальное стимулирование будут оказывать влияние ряд факторов: с одной стороны, на основе роста квалифицированности физического труда, усиления процесса его интеллектуализации, соответствующего повышению общеобразовательного уровня работников физического труда, а в целом на основе роста эффективности общественного труда будет происходить повышение оплаты работников физического труда; с другой - в условиях огромных масштабов народного хозяйства, повышение интенсификации общественного производства, характерных для периода до 2000 года, резко повысятся требования к работникам умственного труда, степень воздействия которых на ход производства и его результаты значительно расширится. Соответственно существенно повысится ответственность работников умственного труда в использовании огромного потенциала общественного труда. В условиях научно-технического прогресса особенно возрастает роль таких категорий трудящихся как научные работники, конструкторы, технологи, организаторы производства. Наряду с этим задача прогнозируемого периода состоит и в усилении материальных стимулов к получению образования, в том числе среднего специального и высшего, у работников, занятых физическим трудом. В настоящее время высококвалифицированные и, как правило, высокооплачиваемые рабочие по существу не заинтересованы в повышении своего образования даже до уровня среднего специального, так как связанный с этим переход на должность ИТР зачастую имеет следствием для данных рабочих потери в заработной плате.

1) данные по промышленности СССР.

В этой связи представляется, что в прогнозируемый период наряду с повышением заработной платы всем категориям работников следует не только сохранить, но и несколько увеличить степень дифференциации заработной платы рабочих и ИТР, в первую очередь, за счет существенного повышения зарплаты низко и среднеоплачиваемых инженерно-технических работников. В результате соотношение в уровне средней зарплаты рабочих и ИТР в течение прогнозируемого периода должно составлять, видимо, I:I,5-I,4. Соответственно этому, в течение прогнозируемого периода сохранится различие и в социальном положении работников физического и умственного труда. Значительное повышение уровня материального благосостояния трудящихся в период до 2000 г. явится основой все более полного удовлетворения материальных и духовных потребностей как работников физического, так и умственного труда. Но для работников физического труда это имеет особое значение, поскольку рост уровня их материального благосостояния является одним из необходимых условий преодоления различий в доступе к потреблению культурных благ. Дальнейшее развитие системы массовых коммуникаций (кино, радио, телевидения, других средств массовой информации) позволяет ставить на планируемый период задачу целенаправленного формирования потребностей в области потребления культурных благ и преодоления различий в структуре духовных потребностей работников умственного и физического труда.

III. УГЛУБЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ ЕЕ РОЛИ В ЭКОНОМИИ ЗАТРАТ ТРУДА И РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

Классики марксизма-ленинизма большую роль в развитии производительных сил и смене общественно-экономических формаций отводили разделению труда, отмечая взаимосвязь объективных закономерностей развития общественного разделения труда и совершенствования техники. К.Маркс писал: "...За каждым крупным изобретением в области механики следует усиление разделения труда, а всякое усиление разделения труда ведет, в свою очередь, к новым изобретениям в механике"[1/].

В условиях крупной машинной индустрии одной из важнейших форм общественного разделения труда является специализация производства. Ее развитие оказывает все более глубокое воздействие на различные стороны общественного производства, решение важных социально-экономических задач. В.И.Ленин отмечал органическую связь специализации с техническим прогрессом, с рациональным территориальным размещением производительных сил, с различными формами общественного разделения труда и организации производства. Углубление специализации, наряду с развитием кооперирования, комбинирования и концентрации, служит базой обобществления производства и труда. Уровень обобществления повышается в результате усиления интеграционных процессов, формирования в разных отраслях народного хозяйства объединений и комплексов, становление и развитие которых вызвано углублением общественного разделения труда и ускорения научно-технического прогресса. В настоящее время формируются объединения: производственные и научно-производственные в промышленности, межхозяйственные в сельском хозяйстве, межотраслевые, включающие предприятия разных отраслей народного хозяйства, но связанные экономически и технологически - промышленно-аграрные, домостроительные комбинаты и др. На начало 1978 г. в промышленности насчитывалось более 3600 производст-

---

1/ К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч., т. 4, с. 196.

венных и научно-производственных объединений, которые включали примерно 16 тыс. заводов и фабрик и на долю которых приходилось почти 45% общего объема реализованной продукции, 44% персонала промышленности. В сельском хозяйстве действует более 8 тыс. межхозяйственных и агропромышленных предприятий и объединений.

В пищевой промышленности созданы 122 промышленно-аграрных объединения по производству и переработке винограда, фруктов и овощей. Они включают предприятия консервной плодоовощной и винодельческой промышленности, специализированные виноградарские и плодоовощные совхозы.

Все большее развитие получают объединения в торговле средствами производства и товарами народного потребления. Развитие специализации, техники и интеграционных процессов вызывает становление народнохозяйственных комплексов - машиностроительного, топливно-энергетического, химического, а также агропромышленного.

Одним из крупнейших по численности занятых является агропромышленный комплекс, в котором сосредоточено около 45% работников материального производства. Повышение эффективности комплекса позволит лучше удовлетворять потребности трудящихся в продуктах питания, одежде и обуви при сокращении затрат труда, что имеет большое значение для развития экономики страны в целом. Одним из важных путей решения этих задач является дальнейшее углубление разделения труда между сферами комплекса и в каждой из его отраслей. При этом индустриализация сельскохозяйственного производства, расширение связей с промышленностью, улучшение реализации конечных продуктов в значительной степени определяются развитием специализации предприятий промышленности, обеспечивающих все отрасли комплекса средствами производства, а также перерабатывающих сырье.

Углубление регионального разделения труда является основой формирования территориально-производственных комплексов (ТПК), представляющих совокупность экономически и технологически взаимосвязанных отраслей, в которой ведущая роль при-

надлежит отраслям специализации, определяющим место ТПК в общесоюзном и территориальном разделении труда.

Высокий уровень специализации производства создает объективные предпосылки для участия страны в международном разделении труда, способствует развитию интеграции в масштабе мировой системы социализма, а также расширению экономических связей с капиталистическими индустриально развитыми и развивающимися странами.

Значение специализации производства и связанного с ее развитием ускорения темпов научно-технического прогресса возрастает также в связи с тем, что "...одной из главных сфер соревнования двух мировых систем стало эффективное использование достижений научно-технической революции"[I/].

Углубление общественного разделения труда и ускорение научно-технического прогресса, усиление интеграционных процессов во всех отраслях народного хозяйства, рост уровня обобществления производства привели к становлению народнохозяйственного комплекса страны как единого целого. Все большее значение в его развитии и повышении эффективности принадлежит дальнейшему углублению разделения труда и его кооперации, и, прежде всего, специализации производства в промышленности, как ведущей отрасли народного хозяйства.

Развитие разделения труда и обобществления производства способствует значительному увеличению размеров материальных и финансовых ресурсов, позволяет направлять дополнительные средства на решение важнейших экономических и социальных задач.

I. Состояние специализации в промышленности и объективные предпосылки ее углубления

В связи с развертыванием в настоящее время в нашей стране НТР должны предъявляться новые требования к организации производства в промышленности, его специализации и кооперированию. На основе повышения уровня предметной специализации появилась объективная необходимость ускорения развития ее

I/ Академик Федосеев П.П., "Комсомольская правда", 22 августа 1978 г.

подетальной и технологической форм, что позволит наиболее полно использовать достижения НТР, обеспечить максимальную экономию живого и прошлого труда. Как указывалось на XXУ съезде КПСС, непременным условием экономического роста в связи с обострением в ближайшие годы проблемы трудовых ресурсов становятся резкое сокращение ручного труда, комплексная механизация и автоматизация производства[1]. Углебление специализации - одно из необходимых условий внедрения более производительных машин, их лучшего использования, что способствует вытеснению тяжелого физического труда. В.И.Ленин писал: "В замене ручного труда машинами и состоит вся прогрессивная работа человеческой техники. Чем выше развивается техника, тем более вытесняется ручной труд человека, заменяясь рядом все более и более сложных машин"[2].

Доля ручного труда в народном хозяйстве постепенно сокращается, однако он занимает еще высокий удельный вес в материальном производстве и сфере услуг, а абсолютная численность занятых ручным трудом в отдельных отраслях увеличивается. Особенно высока доля ручного труда во вспомогательном производстве, что связано, прежде всего, с недостаточным развитием специализации изготовления запасных частей и ремонта оборудования. Эти работы многие предприятия производят для собственных нужд, что обусловливает их небольшие масштабы, препятствует применению современных машин, приводит к излишним затратам труда, снижает уровень его производительности по промышленности в целом.

Не менее важное значение имеет лучшее использование имеющихся основных и оборотных производственных фондов, что обеспечивает экономию прошлого труда и связано также с углублением специализации производства. Так, в Львовском обувном объединении "Прогресс" в результате углубления специализации повысилась в три раза загрузка высокопроизводительных прессов, высвободилось в филиалах 200 кв.метров производственной

1/"Материалы XXУ съезда КПСС", с. 43.
2/ В.И.Ленин, т. I, с. 100

площади, что позволило увеличить выпуск обуви на имеющихся предприятиях. При анализе работы мясной промышленности Донецкой области (УССР) было установлено, что мощность высокопроизводительного оборудования из-за низкого уровня специализации используется слабо. Так, на Макеевском мясоперерабатывающем заводе, например, автомат для выработки колбасных изделий загружен менее чем на I/3, линия для изготовления полукопченых колбас - на 61%.

Сдерживает лучшее использование высокопроизводительной техники недостаточный уровень специализации сельскохозяйственного производства. Например, рациональная эксплуатация плужного комплекса с мощным трактором К-700 достигается при обработке 6000 га, а комплекса зерноуборочных комбайнов Е-5I2 - при обработке I750-2000 га, что значительно превышает возможности отдельных хозяйств и многих объединений из-за многоотраслевого характера производства.

Развитие научно-технической революции приводит, наряду с другими прогрессивными результатами, к увеличению единичной мощности машин и оборудования, что позволяет значительно экономнее использовать живой и овеществленный труд, а также финансовые ресурсы. Например, при увеличении мощности паровой турбины втрое - со I00 до 300 тыс.квт ее вес увеличивается только в 2,08 раза, а удельная металлоемкость и удельные капиталовложения снижаются на 30%. Увеличение единичных мощностей еще более повышает значение углубления разделения труда, т.к. полная загрузка оборудования высокой мощности и его эффективная работа могут быть обеспечены при соответствующем уровне специализации производства. Тесная связь экономии труда с развитием его разделения в промышленности объясняется тем, что обособление при специализации изготовления на каждом предприятии в оптимальных размерах конструктивно и технологически однородной продукции позволяет применять более производительные машины и новую технологию, что способствует экономии живого труда, В то же время, благодаря массовому производству на специализированных предприятиях технологически

и конструктивно однородной продукции становится возможным лучшее использование машин и оборудования, сырья и материалов, что обеспечивает экономию прошлого труда, овеществленного в основных и оборотных фондах.

Оптимальная концентрация на каждом заводе производства технологически и конструктивно однородной продукции создает условия для эффективной работы сравнительно небольших и средних предприятий, многие из которых расположены или могут быть построены в малых городах и рабочих поселках, где имеются трудовые ресурсы, при их дефиците в крупных индустриальных центрах. В этом проявляется одна из важных социальных сторон углубления специализации производства, связанная с возможностью приобщения к индустриальному труду населения малых городов, а в отдельных районах и сельского населения.

Для рационального развития специализации необходимы определенные размеры и уровень концентрации производства, позволяющие обособлять изготовление технологически и конструктивно однородной продукции на отдельных предприятиях при полной загрузке оборудования. Промышленность СССР по уровню концентрации занимает первое место в мире, основная часть продукции выпускается на крупных предприятиях. В то же время мелкие предприятия составляют около половины их общего числа и выпускают примерно 8% от всего объема продукции. Однако в промышленности имеет место противоречие между ростом и уровнем концентрации и развитием специализации производства. Рост концентрации не сопровождается необходимым углублением специализации, что сдерживает темпы научно-технического прогресса. На XXУ съезде КПСС указывалось на крупные недостатки в организации производства, отмечалось, что не все министерства и ведомства идут на активное развитие специализации, что приводит к значительной растрате всех видов ресурсов[1]. Опыт передовых предприятий показывает, что развитие специализации дает значительный эффект. Так, на специализированных заводах тракторного и сельскохозяйственного машиностроения среднего-

---

1/ Материалы XXУ съезда КПСС, стр. 45.

довые темпы роста производительности труда в девятой пятилетке достигли 13,8% при средних по отрасли - 8,1%. Специализация завода "Моссельмаш" на выпуске редукторов для комбайнов сопровождается интенсивным обновлением оборудования, заменой старых машин и станков новыми, ежегодным внедрением десятков видов автоматов, полуавтоматов, специальных агрегатных станков. В еще больших масштабах осуществляется на заводе модернизация действующего технологического оборудования, значительно улучшается использование мощностей. Развитие специализации и техническое совершенствование производства способствовали повышению среднегодовых темпов роста производительности труда с 6,4% в восьмой пятилетке до 10,6% в девятой пятилетке.

Более глубокое разделение труда в промышленности позволяет обеспечить непрерывность производственных процессов, осуществлять рациональную автоматизацию, переход к крупносерийному и поточному производству, обособлять выпуск деталей, узлов и агрегатов, отдельных стадий технологического процесса.

По подсчетам экспертов, например, в машиностроении в результате специализации изготовления узлов и деталей может быть повышена степень автоматизации с 10 до 50% и более, серийность производства узлов увеличена в 4-6 раз, деталей в 6-10 раз. При этом обеспечивается рост производительности труда в 3-5 раз, снижение себестоимости на 30-50%, а срок окупаемости капитальных вложений не превышает приемлемого уровня - 3-5 лет[1/].

Непосредственная связь углубления специализации с экономией живого и прошлого труда характерна не только для машиностроения, но и всех других отраслей промышленности. Особенно благоприятные условия для развития специализации и экономии затрат труда, материальных и финансовых ресурсов создаются при рациональной организации производственных объединений. Так, в столичных производственных объединениях швейной промышленности "Москва" и "Смена" высокий уровень предметной

1/ "Плановое хозяйство", 1977, № 4, с. 38.

специализации (каждое объединение изготавливает только один вид одежды) способствует развитию ее подетальной и технологической форм. Начальная и конечная стадии изготовления одежды - подготовительно-раскройное производство, влажно-тепловая обработка и некоторые другие операции сосредоточены на головных предприятиях в столице, а наиболее трудоемкие - пошив одежды - в основном на филиалах, расположенных в небольших городах, на расстоянии до 200-250 км. Более глубокое разделение труда между предприятиями объединений создает возможность внедрять потоки оптимальной мощности, исключать переналадку оборудования, широко использовать средства малой механизации. В объединении "Москва" затраты труда на изготовление каждого изделия за 1967-1975 гг. (после создания объединения и осуществления мер по углублению специализации производства) сократились почти в 2 раза, выпуск продукции увеличился в 1,7 раза. В объединении "Смена" более глубокая специализация способствовала дополнительному выпуску только в 1974 г. 377 тыс.единиц одежды, экономии 186,5 тыс.кв.м материалов, увеличению в 12 раз (по сравнению с 1972 г.) выпуска изделий со Знаком качества. В филиалах объединений, специализированных каждый на отдельных стадиях технологического процесса и изготовлении одежды из разных тканей, требующих особой технологии, также обеспечивается экономия труда по сравнению с многономенклатурными предприятиями.

Наиболее важным результатом развития специализации является ускорение темпов роста выпуска и улучшения качества изделий, при снижении затрат труда, более полное удовлетворение потребностей населения. Четко проявляется связь углубления специализации с экономией труда и успешным решением социальных задач в строительстве и промышленности строительных материалов. Специализация в этих отраслях, наряду с осуществлением крупных программ производственного, культурно-бытового и жилищного строительства позволяет успешно решать одну из наиболее важных социальных проблем - улучшение жилищных условий трудящихся. В специализированных домостроительных комбинатах

выработка на каждого работающего выше, чем в обычных подрядных трестах на 24-27%, лучше используется техника - выход жилой площади на один монтажный кран больше в 1,7-1,8 раза, продолжительность строительства зданий сокращается на 22-26%[17].

Развитие взаимосвязанных процессов углубления специализации и совершенствования техники способствует в условиях социализма повышению творческого характера труда, служит важной предпосылкой постепенного стирания существенных различий между умственным и физическим трудом.

О большой роли специализации в экономии затрат труда и повышении эффективности производства свидетельствует развитие разделения труда в зарубежных странах. По масштабам производства, а также отраслевой структуре промышленность СССР можно сравнить только с промышленностью США. Так как уровень специализации в промышленности США выше, чем в других странах, критический анализ развития и состояния организации производства в США представляет для нашей страны определенный интерес, имея в виду, что социальные последствия развития специализации в странах с различным общественным строем коренным образом отличаются. В промышленности индустриально-развитых стран заводы исторически складывались как универсальные и примерно до середины XX века оставались технологически обособленными с замкнутым циклом производства. Углубление разделения труда и обособление на каждом предприятии изготовления сначала отдельных готовых изделий, а затем деталей, узлов или стадий технологического процесса было связано с совершенствованием техники, ростом объемов и концентрации производства. Подетальная и технологическая формы специализации развиваются на основе высокого уровня предметной специализации, являясь ее органическим продолжением. Эти процессы сопровождаются разукрупнением комплексных предприятий, организацией в машиностроении и других отраслях технологически специализированных сборочных заводов, которые расширяют кооперацию с другими подетально и технологически специализи-

---

17/ "Вопросы экономики строительства", 1976, № 2, с. 5-8.

рованными предприятиями, поставляющими для выпуска готовых изделий детали, узлы и агрегаты. Уровень специализации в разных странах не одинаков. В то же время основные закономерности развития разделения труда являются, как правило, общими, все страны последовательно проходят определенные этапы организации производства. Промышленность СССР также идет по пути развития подетальной и технологической специализации на основе высокого уровня ее предметной формы. Однако в нашей стране имеется возможность благодаря общественной собственности на средства производства и опыту планирования пройти путь к высокой степени разделения труда за более короткие сроки. В связи с этим нельзя согласиться с мнением отдельных экономистов по поводу того, что, например, в машиностроении имеется две модели организации производства - американская и западноевропейская[1/]. История развития специализации свидетельствует о том, что переход от комплексных предприятий к технологически специализированным связан с разными этапами научно-технического прогресса и, особенно, научно-технической революции в каждой стране. Ранее, чем в других странах, НТР начала развертываться в США, затем в странах Западной Европы и в т.ч. в Германии. Например, западногерманская автомобильная фирма "Фольксваген" имела один комплексный завод. В середине 50-х годов она построила 6 новых заводов и стала осуществлять подетальную и технологическую специализацию. Один из заводов начал производить только сборку автомобилей, другие - изготавливать и поставлять ему комплектующие изделия. Углубление специализации способствовало быстрому развитию фирмы в самый крупный концерн автомобильной промышленности Западной Европы. Выпуск автомобилей на его предприятиях увеличился с 50 тыс.шт. в 1950 г. до 1450 тыс.шт. в 1970 г. или в 29 раз; среднегодовые темпы роста производства составили около 18%. Аналогичные изменения в организации производства осуществлялись за-

1/ "ЭКО," 1974, № 6, с. 61.

падно-германскими концернами "Даймлер-Бенц", "А.Оппель" и другими в разных отраслях промышленности, а также в разных странах. В конце 40-х, начале 50-х годов в автомобильной промышленности Италии имелось около 10 тыс.фирм, специализированных на производстве деталей, узлов и агрегатов. Подетальная и технологическая специализация начали развиваться также в промышленности малых стран Западной Европы. Например, из 1300 предприятий часовой промышленности Швейцарии около 400 производят только сборку часов из поставляемых по кооперации деталей, 300 предприятий являются подетально специализированными и 600 - имеют предметную или смешанную форму специализации. Совершенствование организации производства способствует высокой конкурентоспособности продукции специализированных предприятий на мировом рынке. С углублением разделения труда связаны высокие темпы развития промышленности Японии. Специализация способствовала устранению разрыва в техническом уровне производства Японии и США с 20-30 лет в 1950 г. до 5-8 лет в 1970г. По ряду отраслей - автомобилестроению, производству черных металлов, бытовых ЭВМ и других Япония вышла на уровень США или превзошла его. Японские концерны используют иностранный опыт путем закупки лицензий (35% предприятий промышленности Японии работает по иностранным лицензиям). При этом они не просто копируют, а дорабатывают технологию, создают качественно новые виды товаров. Применение новой технологии становится эффективным благодаря повышению уровня специализации предприятий.

Развитие специализации в промышленности США характеризуется широкой дифференциацией ее отраслей, высоким коэффициентом специализации в каждой из них, отсутствием, как правило, комплексных заводов, а также заводов одновременно осуществляющих сборку машин и изготовляющих детали и узлы, агрегаты.

Развитие специализации - одно из важнейших условий высокой прризводительности труда. Англия, Франция, ФРГ и Япония за последние годы значительно повысили технический уровень производства, что позволило сократить разрыв в фондовооруженности труда в промышленности указанных стран по отношению к

его уровню в США с 23-47% в 1950 г. до 68-91% в 1972 г. однако нетехнические (организационные) факторы эти страны использовали в меньшей степени, что послужило причиной более медленных темпов роста производительности труда и сохранения значительного отставания в его уровне в указанных четырех странах по сравнению с США. Разница в уровне производительности труда соответственно изменилась с 25-56% до 52-80%. Эти данные подтверждают исключительно большую роль организационного фактора и прежде всего специализации производства, в использовании техники и экономии труда[1]. При анализе зависимости производительности труда в промышленности США и Японии от уровня техники и организации производства установлено, что мелкие и средние по числу занятых, но оборудованные новейшими машинами предприятия во многих производствах США оказываются наиболее экономичными и что решающее значение при этом имеет высокий уровень разделения труда, позволяющий "встроить" мелкие предприятия в процесс производства конечной продукции в качестве специализированных функциональных подразделений. В Японии уровень специализации мелких предприятий уступает достигнутому в США. Поэтому выработка продукции на одного работающего в 5 раз ниже, чем на аналогичных по технике и размерам предприятиях США.[2]

Углубление специализации в промышленности США способствует экономии труда в других отраслях материального производства и сфере услуг. Например, благодаря высокому уровню специализации обеспечиваются значительные объемы производства деталей и узлов к различным машинам, что позволяет с минимальными затратами труда заменять износившиеся части и лучше использовать оборудование. Так, в автомобильной промышленности 60% деталей и узлов используются как комплектующие изделия, а 40% - как запасные части. Цены на запасные части на 20-30% выше, чем на те же детали и узлы в комплектной машине, что

1/ "Мировая экономика и международные отношения", 1977, № 7, с. 76.

2/ "Известия АН СССР. Серия экономическая", 1978, № 3, с. 134, 135.

усиливает заинтересованность предприятий в увеличении их изготовления. Изучение и использование опыта организации в США производства запасных частей имеет особенно большое значение для нашей страны. Потребность в запасных частях удовлетворяется у нас во многих отраслях неполностью, что служит одной из причин излишних простоев оборудования, снижения его фондоотдачи, больших затрат труда на ремонт машин с изготовлением нужных деталей в своих мелких мастерских кустарным способом. Одним из условий быстрого развития подетальной специализации в индустриально развитых странах является высокий уровень унификации и нормализации узлов и деталей. Унификация позволяет значительно расширять номенклатуру продукции при ограниченном количестве базовых моделей и таким путем обеспечивать однородность производства. В то же время, достигается, например, соответствие машин различным условиям эксплуатации. При высоком уровне специализации и унификации широкая дифференциация типов изделий не вызывает значительного удорожания их изготовления и в то же время позволяет обеспечить экономию удельных эксплуатационных затрат. Подобная организация производства характерна для многих отраслей машиностроения и в т.ч. для автомобильной промышленности, вагоностроения, легкой промышленности и других. Например, в автомобильной промышленности Англии выделяется самостоятельная отрасль кузовостроения, включающая 240 фирм. Применение специальных кузовов и контейнеров, установка на автомобилях консольных кранов позволяет снижать трудоемкость и себестоимость перевозок, обеспечивать сохранность грузов. Использование зарубежного опыта специализации производства средств транспорта в нашей стране с ее особенно большой территорией и расстояниями перевозок, их колоссальным объемом имеет важное значение. При высокой потребности в специализированном транспорте многих отраслей, особенно нуждается в многообразии автомобилей разного назначения сельское хозяйство нашей страны.

Для решения поставленной июльским Пленумом (1978 г.) задачи по организации производства большегрузных и специализи-

рованных автомобилей сельскохозяйственного назначения необходимо осуществить меры по дальнейшему развитию специализации и унификации в автомобильной промышленности. Научно-техническая революция обусловила переход индустриально развитых стран от предметной специализации к подетальной и технологической и соответственно обмен между странами не только конечными продуктами, но также и деталями и узлами. Крупные промышленные компании США и других стран имеют сборочные заводы и заводы по изготовлению деталей, узлов и агрегатов на территории своей страны и за рубежом. В 1974 г. более чем в 70 странах имелись автосборочные заводы, использующие комплектующие изделия иностранного производства.

Многие фирмы, развивая внутреннюю кооперацию, получают широкую номенклатуру комплектующих изделий от десятков тысяч предприятий по внешней кооперации. Например, концерн "Форд-моторс" связан с 25 тысячами фирм, которые поставляют около 300 тысяч наименований изделий. Из Японии он завозит детали электрооборудования, щитки приборов, из Англии - рессоры и дизели, из Франции - коробки передач.

Особенностью специализации производства в США, Японии и других индустриально развитых странах является ее тесная связь с научно-технической революцией, интенсивным обновлением оборудования, заменой менее производительных машин на полуавтоматические и автоматические, позволяющие значительно снижать затраты труда на выработку изделий. Несоблюдение требований специализации сопряжено для промышленных компаний капиталистических стран с риском гибели, либо потери достигнутых позиций в производстве и на рынке. Поэтому при определении производственного профиля каждой фирмы большая роль отводится экономическим соображениям и, прежде всего, обеспечению наибольшей прибыли. Высокий уровень специализации производства способствовал сокращению в США сферы применения малопроизводительного ручного труда[1].

1/ "Известия АН СССР". Серия экономическая, 1978. № 3, с.136.

Развитие специализации в автомобильной промышленности Японии способствовало увеличению производства автомобилей с 482 тыс.шт. в 1960 г. до 6942 тыс.штук в 1975 г. или более чем в 14 раз. Среднегодовые темпы роста производства за 15 лет превысили 19%[1]. Как уже указывалось выше, при углублении подетальной и технологической специализации предприятий концерна "Фольксваген", среднегодовые темпы росте производства автомобилей за период 1950-1970 гг. составили около 18%.

Более глубокая специализация и соответственно расширение кооперирования неизбежно ведут к удлинению перевозок полуфабрикатов и комплектующих изделий, что снижает эффект от развития разделения труда. Однако мировая практика свидетельствует о том, что экономические преимущества специализации сохраняются, например, при перевозках продукции машиностроения до районов ее потребления по железной дороге от 3 до 10 тыс.км (критическая граница расстояния перевозок зависит от особенностей перевозимых грузов - готовых изделий, материалов, сырья). При перевозках морским транспортом это расстояние существенно увеличивается. Совершенствование средств транспорта и дорог значительно расширяет экономические границы специализации[2].

Опыт организации объединений в зарубежных странах также имеет значение для промышленности СССР. В некоторых районах и ряде отраслей производственные объединения организованы в нашей стране без достаточного технико-экономического обоснования и поэтому не используют все резервы повышения эффективности производства. Основной причиной такого положения является недостаточно глубокое разделение труда между предприятиями объединений.

Необходимым условием управления развитием специализации служит организация соответствующей статистики. В США, начиная с 1809 г., а в Японии с 1947 г. периодически (в США за последний период один раз в 5 лет, в Японии - каждые 2 года) прово-

---

1/ "Компания "Honda motor" Ниавтопром. М.,1976,с. 3.
2/ П.С.Завьялов. Научно-техническая революция и международная специализация производства в капитализме. М.,"Мысль", 1974, с. 186.

дятся переписи промышленности (цензы), в которых, наряду с другими материалами публикуются данные об уровне специализации предприятий, отраслей промышленности и районов. Опыт организации в зарубежных странах статистики специализации также целесообразно использовать в нашей стране. В настоящее время ЦСУ СССР не ведет учета развития специализации. Имеющиеся отчетные данные отдельных министерств из-за отсутствия единой методики оценки уровня специализации не всегда достоверно отражает его фактическое состояние.

Изучение опыта работы предприятий, объединений и отраслей промышленности нашей страны показывает, что развитие специализации сдерживают следующие основные причины:

1. недостатки в планировании специализации производства, стандартизации и унификации изделий;

2. неполное использование новых форм управления промышленностью для углубления разделения труда;

3. слабая связь планирования инвестиций с задачами развития специализации;

4. низкий уровень дисциплины кооперированных поставок;

5. несовершенство оптовых цен на изделия, поставляемые в порядке кооперации.

Остановимся более подробно на каждой из этих причин и мерах по усилению воздействия хозяйственного механизма на углубление специализации.

П. ПУТИ УГЛУБЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

I. Повышение роли планирования в развитии специализации

Одним из преимуществ социалистической экономики является возможность ее развития по единому плану. Важнейшими направлениями экономической политики партии, установленными XXУ съездом КПСС, в настоящее время и в качестве фундаментальных долговременных целей является интенсификация производства, ускорение темпов научно-технического прогресса, рост производительности труда, улучшение качества работы во всех звеньях народного хозяйства. Успешное решение этих задач возможно при условии углубления специализации производства, организации планирования ее развития в промышленности. Опыт и методология разработки планов специализации в нашей стране имеется. Однако централизованное планирование специализации в настоящее время не осуществляется. Ранее, в соответствии с решениями XX съезда КПСС, начиная с 1957 г. в течение нескольких лет планы специализации по ряду важнейших отраслей утверждались в централизованном порядке. В 1960 г. в Госплане СССР был ликвидирован отдел специализации, планы по развитию специализации в связи с сокращением числа централизованно утверждаемых показателей (при введении экономической реформы) сначала утратили директивный характер, а затем вообще перестали разрабатываться и утверждаться. В настоящее время не имеется структурных подразделений и экономистов по планированию специализации в аппарате Госпланов союзных республик, министерств и других организаций. Система показателей специализации Госпланом СССР утверждена[1] и совершенствуется. Ее можно принять за основу для разработки планов специализации по министерствам и ведомствам с учетом особенностей производства в различных отраслях промышленности. Однако планы специализации министер-

---

1/ "Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР", М., 1974, с. 78-83.

ствам не утверждаются[1], ЦСУ СССР не ведет учет ее развития. Из-за отсутствия Отдела специализации в Госплане СССР и других плановых органах не решаются методические вопросы организации специализированного производства. Например, для сосредоточения изготовления на каждом предприятии технологически и конструктивно однородной продукции требуется соответствующая классификация изделий. В большинстве отраслей такая классификация отсутствует. (Разработкой классификаций начинают заниматься по собственной инициативе лишь отдельные министерства и отраслевые НИИ). Поэтому на предприятиях с целью углубления специализации сосредотачивают во многих отраслях продукцию не по технологической и конструктивной однородности, а близкую по назначению, ориентируясь на другую классификацию[2], что в большинстве случаев не обеспечивает необходимого эффекта, т.к. технологическая однородность и однородность продукции по назначению часто не совпадают. Так, некоторые центролиты, считаясь высокоспециализированными предприятиями, в действительности выпускают очень широкую номенклатуру изделий (литых заготовок) не однородных по весу, конфигурации, материалу. На отдельных центролитах изготавливается до 7 тыс. наименований разнородных изделий. Такая организация литейного производства вызывает его низкую рентабельность. Аналогичное положение в кузнечно-прессовом производстве. На предприятиях Минлегпищемаша и некоторых других министерств также сосредоточен выпуск технологически разнородных изделий, что вызывает большие потери для народного хозяйства. По ориентировочным подсчетам

I/ В настоящее время по машиностроительным министерствам устанавливаются планы ввода специализированных мощностей. Однако они не связаны с важнейшими разделами народнохозяйственного плана, не отражают уровень специализации и его развитие, включают узкий круг продукции и не оказывают существенного влияния на углубление специализации. Утверждены задания по специализации ряда межотраслевых производств, но они не имеют директивного характера.

2/ "Высшие классификационные группировки общесоюзного классификатора промышленной и сельскохозяйственной продукции". М., "Экономика, 1972 г.

потери от низкого уровня специализации заводов только продовольственного машиностроения ежегодно составляют свыше 10 млн руб.[1].

Для разработки планов развития специализации по отраслям промышленности необходимо организовать методическое руководство этой сложной работой. Требуется координация усилий значительного количества специалистов высокой квалификации, знающих вопросы теории разделения труда, планирования и особенности отдельных отраслей. Прежде чем приступить к планированию специализации, необходима разработка в каждой отрасли классификации изделий, деталей и узлов по их конструктивной и технологической однородности.

Первым этапом разработки плана должен стать анализ имеющегося уровня специализации и его соответствия организационно-техническим условиям производства в каждой отрасли. Поэтому необходима организация государственной статистики специализации по единой методике. Целью планирования специализации является разработка комплекса взаимосвязанных технических, организационных и экономических мероприятий, обеспечивающих такой уровень специализации, при котором достигается рациональное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов, внедрение прогрессивной технологии, полная загрузка оборудования. Следующим этапом планирования должна быть разработка альтернативных вариантов плана специализации предприятий, производственных и промышленных объединений, отраслей промышленности в территориальном разрезе и сводного плана по каждому министерству. Целесообразна разработка долгосрочных планов, в которых определяются основные направления развития специализации, как базы для пятилетних и годовых планов с конкретными заданиями. Основой планирования специализации должен быть план предприятия, связанный с его социально-экономическим развитием.

В ряде отраслей промышленности накоплен опыт разработки

1/ "ЭКО", 1977, с. 73.

планов специализации. При этом уровень разделения труда выше в отраслях и на предприятиях тех министерств, руководители которых по собственной инициативе уделяют внимание улучшению управления специализацией. Однако и в этих отраслях не используются значительные резервы роста эффективности производства, т.к. вопросы планирования специализации решаются автономно. По оценке советских экономистов к наиболее специализированным относят автомобильную промышленность нашей страны, а также тракторное и сельскохозяйственное машиностроение. При этом подсчитано, что в тракторном и сельскохозяйственном машиностроении уровень специализации в 2,5-8 раз выше, чем в других машиностроительных министерствах[1].

О высоком уровне предметной специализации предприятий в автомобильной промышленности, тракторном и сельскохозяйственном машиностроении свидетельствуют следующие данные. Производственные объединения и предприятия автомобильной промышленности СССР не уступают по уровню предметной специализации зарубежным фирмам. В 1974 г. удельный вес профильной продукции составил по объединениям: "АвтоЗИЛ" 95,8%, "АвтоГАЗ" - 92,8%, "АвтоВАЗ" - 97,7%, "Автомосквич" - 93,5%[2]. Волгоградское, Минское, Харьковское и другие тракторостроительные объединения также имеют высокий уровень предметной специализации - 92-97% (1975 г.), Харьковское, Алтайское и ряд металлорежущих объединений - 88-92%. Более чем на 90% специализированы автомобильные, тракторные и моторные заводы, непосредственно подчиненные промышленным объединениям. Однако в других отраслях (Минлегпищемаша, в легкой и пищевой промышленности) уровень предметной специализации много ниже. Наиболее медлен-

---

1/ "Вопросы экономики", 1974, № 5, с. 50; 1976, № 1, с. 112.

2/ Крупнейшие автомобильные концерны США имели в 1974 г. коэффициент специализации: "Дженерал-моторс" и "Американ-моторс" - 90%, "Форд-моторс" - 91%, "Крейслер" - 95%. Фонды НИИавтопрома, 1976.

но во всех отраслях развивается подетальная и технологическая специализация. Даже в одной из наиболее специализированных отраслей – тракторном и сельскохозяйственном машиностроении уровень технологической специализации составляет лишь I,6% (I975 г.)[I/]. В промышленности нашей страны преобладают и продолжают строиться универсальные (комплексные) предприятия (в I975 г. таких предприятий было 75%). Они выпускают много разнотипных машин, агрегатов, узлов и деталей массового применения, выполняют большое количество разнообразных технологических операций. Ни в одной из отраслей машиностроения нет оборочных заводов. (Кроме заводов сборки кузовов самосвалов и шасси). Развитию специализации мешает слабая унификация и стандартизация изделий, деталей и узлов. Например, в автомобильной промышленности каждая марка машины имеет оригинальные детали, каждый машиностроительный завод имеет свою конструкцию двигателя.

Организации и планированию стандартизации и унификации во многих отраслях уделяется недостаточное внимание. В то же время известно, что экономия от внедрения стандартов в I0 раз превосходит затраты по стандартизации[2/].

В связи с тем, что в нашей стране преобладают и продолжают строиться комплексные заводы, значительные недостатки имеются в организации производства продукции межотраслевого применения, инструмента и технологической оснастки, ремонтном обслуживании предприятий. Это сдерживает совершенствование структуры машиностроения, темпы индустриализации всех отраслей народного хозяйства, приводит к медленному вытеснению ручного труда.

Незначительное количество специализированных заводов дает лишь около I,5-2% общего объема изделий и услуг общемашино-

---

I/ "Тракторное и сельскохозяйственное машиностроение в девятой пятилетке." М.,I976, с. 4I.

2/ Я.М.Сорин, А.В.Лебедев. Беседы о стандартизации. М.,I958, с. I03.

строительного применения[1]. Поэтому многие предприятия имеют свои цехи и участки по производству необходимых им заготовок, узлов и деталей, а также инструмента и оснастки. Собственными силами осуществляются на большинстве заводов капитальный ремонт оборудования, все виды обслуживания производства. Размеры выпуска продукции, рассчитанные для удовлетворения нужд только собственного производства, как правило, не являются оптимальными.

По данным ЦСУ СССР за 1974 г. только около 10% предприятий изготавливали, например, свыше чем по 20 тыс.тонн отливок серого ковкого чугуна. Основную их часть выпускали мелкие цехи и участки. Заводы центролиты обеспечивали в 1973 г. лишь 3,2% общего количества чугунного литья. Тем не менее создаются вновь мелкие нерентабельные цехи, в которых 86% литейных форм изготавливается вручную. В таких цехах производительность труда в 2-2,5 раза ниже, а себестоимость продукции в 1,5-2 раза выше, чем в крупных цехах и на специализированных заводах центролитах[2]. В мелких цехах и ремонтных службах многих машиностроительных и других заводов изготавливают детали машин, что также не рационально. Сдерживает повышение эффективности машиностроения недостаточное развитие специализированного производства инструмента и технологической оснастки. Их изготовление осуществляется, в основном, децентрализованно, в многочисленных инструментальных цехах не оптимального размера, поштучно, мелкими сериями. Отстает от требований научно-технического прогресса организация капитального ремонта оборудования. Основное количество ремонтных работ осуществляется в мелких цехах на участках предприятий каждой отрасли промышленности,

---

1/ Проблемы углубления специализации производства в промышленности. М.,1975, с. 70.

2/ Некоторые центролиты выпускают, как уже указывалось, очень широкую номенклатуру литья, что снижает эффективность их работы. Необходима специализация каждого центролита на изготовлении определенных однородных типов отливок.

его производят собственными силами также многие подразделения немашиностроительных предприятий. Опыт показывает, что такая организация капитального ремонта приводит к неоправданно большим затратам труда, увеличивает расход средств и материалов, не обеспечивает необходимого качества ремонта. Рассредоточенность ремонтных работ сдерживает применение новой техники при ремонте машин, ведет к большой доле ручного труда в ремонтных цехах, удлиняет сроки ремонта.

Производительность труда рабочих основного производства в промышленности нашей страны и индустриально развитых стран различается незначительно. Однако на вспомогательных работах (производстве инструмента, ремонтных и транспортных операциях) наиболее высока доля ручного труда (до 75% человек работают вручную). Поэтому удельный вес рабочих во вспомогательном производстве в нашей стране в 2 раза выше, а производительность их труда в 3-4 раза ниже, чем в некоторых индустриально развитых странах, что в значительной степени и обусловливает разрыв в уровне производительности труда по промышленности в целом.

По подсчетам отраслевых научно-исследовательских институтов, уровень специализации межотраслевых производств и услуг должен быть повышен для достижения оптимального размера по производству узлов и деталей общемашиностроительного применения в 3-4 раза, производству специального инструмента и технологической оснастки - в 10 раз, отливок - в 13-15 раз, ремонту металлообрабатывающего оборудования - в 60 раз[1].

Так как продукция межотраслевых производств включает многочисленные, конструктивно и технологически разнородные изделия - агрегаты, узлы, детали машин, виды инструмента и технологической оснастки, ее рациональное изготовление возможно лишь при создании соответствующих специализированных отраслей и предприятий оптимального размера. Эффективность

1/ "Проблемы углубления специализации производства в промышленности." М., "Экономика", 1975, с. 70.

специализации заготовок находится в прямой зависимости от широты их номенклатуры. По мере увеличения количества наименований заготовок, выпускаемых цехом или участком, производительность труда рабочих снижается, хуже используются производственные фонды. Для повышения производительности труда и полной загрузки высокопроизводительного оборудования необходимо организовать изготовление в больших количествах однотипных отливок определенного назначения (особых для станкостроения, особых для автомобильной промышленности или тракторного и сельскохозяйственного машиностроения и т.д.) на специализированных предприятиях с выделением каждого типа отливок в самостоятельные центролиты.

О высокой эффективности специализации производства продукции межотраслевого применения свидетельствует мировой опыт. Например, во всех отраслях машиностроения США идет непрерывное и резкое снижение доли предприятий, имеющих собственные литейные, кузнечные, термические и другие цехи. Если в 1947 г. на каждые 100 предприятий приходилось 8,9 литейных цеха, то в 1967 г. - только 3,4. Соответственно, кузнечных цехов - 6,2 и 1,6. В значительной степени в США развита специализация производства инструмента, его изготовление сконцентрировано в четырех самостоятельных отраслях, которые выпускают 2/3 всей инструментальной продукции. Имеется несколько специализированных отраслей по производству продукции межотраслевого применения, в которых сосредоточено около 10% всех работающих в машиностроении. Так, отливки серого чугуна производили в 1972г. 992 предприятия, из которых 922 были специализированы на 75% и выше, в их числе выделяются узкоспециализированные предприятия по изготовлению отливок ковкого чугуна, соответственно, 46 и 25; шаблонов для легких стальных болванок - 18 и 14 и т.д.[1]. В отрасли по производству напильников и режущего инструмента в 1972 г. имелось 626 предприятий, из которых 574 имели уровень специализации 75 и выше[2]. Организация собст-

1/ 1972, Census of manufactures, Wash 1975, 33-B-16.
2/ 1972, Census of manufactures, Wash, 1975, 34-A-15.

вных литейных, кузнечных, инструментальных цехов на предприятиях считается целесообразной при крупных масштабах производства, обеспечивающих издержки, качество продукции и среднюю прибыль на вложенный капитал на уровне специализированных фирм. Большое внимание в США уделяется расширению специализированного производства запасных частей, узлов и деталей, увеличивается число фирм, специализирующихся на ремонте и обслуживании оборудования. Большинство предприятий при ремонте оборудования пользуется услугами специализированных форм. Некоторые компании имеют связи одновременно с несколькими обслуживающими фирмами, специализированными на ремонте различных видов оборудования.

Производство продукции межотраслевого применения в нашей стране сосредоточено в системе Минстанкопрома СССР. Как показал опыт, это не способствует усилению его специализации. Номенклатура изделий приспособлена в значительной степени к запросам предприятий только Минстанкопрома. I марта 1977 г. принято постановление Совета Министров СССР "О мероприятиях по ускорению развития, улучшению организации и планирования специализированного производства продукции общемашиностроительного применения", в соответствии с которым осуществляются меры по усилению специализации производства ряда видов продукции общемашиностроительного производства. Представляется целесообразным в развитие указанного постановления осуществить в ближайшее время дополнительные меры по усилению специализации также производства инструмента, капитального ремонта оборудования и других промышленных услуг межотраслевого характера. В связи с этим заслуживают внимания предложения ряда ученых и хозяйственников о создании специального органа управления отраслями по производству продукции межотраслевого применения. Важное значение для повышения эффективности производства имеет также осуществление мер по улучшению планирования развития специализации отраслей промышленности.

Рост числа отраслей и подотраслей промышленности свиде-

тельствует о развитии разделения труда и производительных сил. Отраслевая дифференциация основана, как определил В.И.Ленин, на превращении производства отдельных продуктов и их частей в особые отрасли. Развитие научно-технической революции приводит к нарастанию темпов дифференциации производства, а поэтому повышаются требования к управлению отраслями. Так, за период 1964-1971 гг. среднегодовой темп прироста новых отраслей составил 5,28 пункта, тогда как за 1927-1964 гг. - 2,56 пункта[1].

В настоящее время в промышленности насчитывается 355 классификационных позиций[2], в том числе, 18 комплексных отраслей, включающих группы однородных отраслей, 153 отрасли, 184 подотрасли[3].

В промышленности США в 1967 г. выделялось 681 квалификационная позиция, в том числе, 27 комплеконых отраслей, 171 отрасль и 483 подотрасли[4]. Данные о количестве классификационных позиций в промышленности СССР и США свидетельствуют о менее широкой отраслевой дифференциации в промышленности нашей страны по сравнению с промышленностью США. В то же время анализ материалов ряда министерств свидетельствует о необходимости улучшения в нашей стране классификации и органи-

---

1/ Проблемы углубления специализации производства в промышленности. М.,"Экономика", 1975, с. 55.

2/ "Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР." М.,"Экономика",1974, с. 704;706-745.

3/ В нашей экономической литературе не унифицирована терминология в определении различных позиций промышленной классификации. Поэтому термин "отрасль" применяют как для обозначения комплексных отраслей, включающих группы отраслей, так и для отдельных отраслей промышленности, которые входят в комплексные отрасли, а также для обозначения менее агрегированных совокупностей предприятий, которые, по нашему мнению, следует отнести к подотрасли или отдельному производству.

4/ А.Э.Ревенко. Промышленная статистика США. М.,"Статистика", 1971, с. 68.

зации управления формированием отраслей промышленности. Дело в том, что имеет место искусственное соединение некоторых отраслей, несвоевременное выделение ряда вновь сформировавшихся отраслей и подотраслей, не организованы планирование и оценка уровня их специализации.

Необходимость выделения ряда новых подразделений промышленности назрела во многих министерствах и ведомствах. Так, в автомобилестроении в настоящее время выделяются по единой классификации две подотрасли промышленности автомобильная и подшипниковая[1/]. Однако фактически их в несколько раз больше. На основе предметной и подетальной специализации сложились подотрасли по производству грузовых, легковых автомобилей, автобусов и полуприцепов, автомобильных агрегатов, автоэлектрооборудования и другие.

Подшипниковая промышленность обеспечивает своей продукцией многие отрасли машиностроения, в автомобилестроении потребляется около 30% общего объема производства подшипников. Поэтому ее целесообразнее в целях усиления специализации заводов включить как одну из подотраслей в межотраслевые производства. Расширение классификационных позиций и уточнение их состава требуется и в других отраслях промышленности.

В результате недостатков в планировании специализации отраслей широко дублируется производство многих одинаковых изделий на предприятиях различных министерств и ведомств. Например, металлорежущие станки производятся на заводах почти 20 министерств, станки для ремонтных мастерских сельского хозяйства 12 и т.д. Наиболее рассредоточено по многим министерствам производство продукции межотраслевого применения. В 1975 г. металлообрабатывающий инструмент изготавливался на предприятиях 20 министерств и ведомств, технологическая оснастка для машиностроения - 31 министерства.

1/ Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. М., 1974, с. 721.

Распыленность производства одинаковых изделий по многим отраслям ведет к нерациональному расширению номенклатуры продукции, созданию разнотипных машин, агрегатов, автоматических линий, предназначенных для выполнения одной и той же операции. Так, в настоящее время насчитывается свыше 400 разновидностей литейных машин, что не вызывается практической необходимостью. Часто вопросами развития межотраслевых производств занимаются многие отраслевые институты, что ведет к распылению сил ученых и инженеров, затрудняет стандартизацию и унификацию изделий, сдерживает развитие специализации. Например, проблема совершенствования термической обработки деталей является межотраслевой, однако ее разрабатывают более 20 отраслевых институтов, дублируя одну и ту же работу. При организации централизованного планирования специализации необходимо учесть опыт управления процессом разделения труда отдельных министерств, его положительные стороны и недостатки. Так, в Минсельхозмаше при разработке и реализации генеральной схемы управления и создания объединений за основу был принят в качестве главного принцип углубления специализации производства, организованы ПО и НПО предметной, подетальной и агрегатной специализации. С 1976 г. внедряется система управления специализацией производства. Для руководства работой по развитию специализации в отрасли создано 16 подразделений. Координацию всей работы осуществляет Отдел специализации производства и развития мощностей в центральном аппарате Министерства. Отделы и группы по специализации организованы в научно-исследовательских и проектных институтах, а также в составе промышленных объединений. Каждое из этих подразделений ведет разработки в определенной области, координация их планов не позволяет допускать дублирования. Система управления специализацией предусматривает разработку долгосрочных прогнозов, пятилетних и годовых планов развития специализации промышленных и производственных объединений, а также предприятий отрасли. Например, выпуск редукторов сосредотачивается на 10 заводах отрасли (на каждом заводе будут производиться редукторы определенного назначения и типоразмеров) - в 1973 г. их вырабатывали 32 завода министерства и ряд заводов других ведомств.

В целом Система управления специализацией Минсельхозмаша заслуживает одобрения. В то же время опыт показывает, что организация управления специализацией изолированно, в рамках одного министерства не позволяет решить эту проблему рационально, наиболее полно использовать резервы повышения эффективности производства. Например, литейные, кузнечно-прессовые, сборочные и ряд других операций во многих отраслях машиностроения отличаются несущественно. Однако вопросами специализации этих работ занимаются отраслевые институты каждого министерства и ведомства, координация их работы не организована. Вызывает сомнение эффективность осуществления мер по углублению подетальной и технологической специализации при отсутствии классификации изделий по их конструктивной и технологической однородности.

Заслуживают внимания меры, осуществляемые Минлегпромом СССР по углублению специализации предприятий швейной, обувной, шелковой и других отраслей легкой промышленности четырех союзных республик - Латвии, Литвы, Эстонии, Белоруссии. Специализация предприятий в этих республиках по единому плану позволяет ускорить темпы роста производства, полностью удовлетворить в течение ближайших лет заказы торговли на отдельные изделия, а затем и в полном ассортименте. Экономический эффект от углубления специализации по предварительным подсчетам составит более 25 млн.руб. Однако осуществлению намеченных мер по специализации мешают местнические настроения, желание госпланов некоторых республик и организаций торговли сохранить прежнюю организацию производства, иметь свое натуральное хозяйство. Эти явления имеют место также в отдельных районах РСФСР, в ряде других отраслей промышленности. Они в значительной степени связаны с отсутствием централизованного планирования специализации, недооценкой ее роли в решении важнейших экономических и социальных задач.

Мешает развитию специализации сложившаяся практика планирования производства от достигнутого уровня. Перераспределение между предприятиями с целью углубления их специализации номенклатуры продукции вызывает на отдельных заводах, объединениях,

а в некоторых случаях и по районам снижение общего объема реализации (в оптовых ценах) за счет менее выгодного ассортимента. Несмотря на то, что выпуск продукции в натуральных показателях увеличивается, снижение его общего объема по стоимости вызывает протесты против специализации со стороны местных плановых органов.

2) Повышение роли новых организационных форм управления промышленностью в развитии специализации

Создание производственных объединений объективно обусловлено развитием общественного разделения труда и научно-технического прогресса. Поэтому в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О некоторых мероприятиях по дальнейшему совершенствованию управления промышленностью" одним из главных принципов разработки генеральных схем управления отраслями промышленности является повышение уровня концентрации, дальнейшее развитие специализации и кооперирования производства.[1]

Организация объединений призвана способствовать переходу от предприятий с отсталой комплексной структурой производства к более прогрессивным формам, включающим предприятия подетальной и технологической специализации. При разработке и реализации генеральных схем управления отраслями важная роль отводится таким специализации и централизации вспомогательных, заготовительных и обслуживающих производств. Эти функции должны переходить к специализированным отраслевым предприятиям и объединениям, а также к специализированным отраслям промышленности. Опыт показывает, что повышение в объединениях концентрации производства в сочетании с углублением его специализации обеспечивает рост производительности труда в 2-3 раза, тогда как слияние предприятий с сохранением прежней организации производства - всего на 15-30%.

---

1) "Правда", 3 апреля, 1973 г. (передовая).

Во многих министерствах генеральные схемы управления отраслями экономически обоснованы и успешно реализуются. Их внедрение обеспечивает высокую эффективность работы объединений на основе углубления разделения труда между предприятиями. Однако имеется не мало объединений, организация которых экономически не обоснована и поэтому не дает нужного эффекта. "Экономическая газета" получила интервью от руководителей министерств о ходе перестройки управления промышленностью. Из опубликованных материалов видно, что в некоторых министерствах недостаточно учитывается основной принцип создания объединений - углубление специализации производства.[1] Соответственно в генеральных схемах ряда отраслей закрепляется старая производственная структура, производится механическое слияние предприятий на базе существующего разделения труда. Главным недостатком таких схем управления является сохранение универсальных предприятий, формирование объединений из производственных единиц, не имеющих технико-экономических связей. В таких объединениях предприятия дублируют выработку одинаковых изделий, номенклатура продукции между заводами перераспределена без учета конструктивной и технологической однородности изделий. В результате медленно развивается предметная специализация, что сдерживает такое углубление ее подетальной и технологической форм. Поэтому в ряде объединений ухудшились важнейшие технико-экономические показатели по сравнению с показателями заводов, работавших ранее автономно. Примером механического подхода к созданию объединений может служить практика Минлегпищемаша. Его объединения "Киевпродмаш", Ленинградское "Продмаш" и ряд других сохранили старую организацию производства, номенклатура продукции включает десятки наименований технологически неоднородного оборудования. Непродуманное слияние предприятий привело к снижению темпов производительности труда, ухудшению выполнения планов производства.[2]

---

1) "Экономическая газета", 1975, № 38,41;1976, №№ 13,16,19.
2) "Эко", 1977, № 2, с. 71,72.

Широкая номенклатура продукции по Минлегпищемашу (только в продовольственном машиностроении выпускается около 1,9 тыс. видов оборудования) требует тщательно обоснованной организации производства, создания объединений с высоким уровнем предметной специализации, что является необходимым условием развития ее подетальной и технологической форм. Например, производство оборудования для разлива и укупорки жидких продуктов, применяемого в различных отраслях пищевой промышленности - молочной, консервной, плодоовощной, винодельческой и других, целесообразно сосредоточить в специализированном производственном объединении, что позволит обеспечить более глубокое разделение труда между заводами, унификацию деталей и узлов. В настоящее время производство такого оборудования рассредоточено по разным объединениям, т.к. номенклатура продукции установлена не по технологической однородности изделий, а по их назначению для определенных отраслей пищевой промышленности, (как это сложилось ранее, еще до создания в 1965 г. Минлегпищемаша).

Не осуществлялись меры по развитию специализации производства при создании объединений в легкой промышленности республик Прибалтики и Белоруссии. Например, объединение "Латвия" изготавливает 24 различных вида одежды, объединение "Ригас аудекс" свыше 30 из различных тканей, поставляемых 40 предприятиями страны. Аналогичные недостатки характерны для объединений ряда других отраслей промышленности.

В настоящее время в отраслях легкой промышленности республик Прибалтики и Белоруссии осуществляются меры по совершенствованию генеральных схем управления и дальнейшему развитию структуры объединений. Расчеты показали, что рациональная специализация возможна при ее осуществлении в целом по региону, в составе всех четырех республик, а не изолированно в каждой из них. При этом для эффективной специализации отдельных производств (например, хлопчатобумажной промышленности) требуются более широкие границы, выходящие за пределы указанных четырех республик. Это еще раз подтверждает целесообразность разработ-

ки планов специализации в целом по каждой отрасли и по всей территории страны. Анализ работы объединений, своевременное устранение имеющихся недостатков в организации производства будет способствовать улучшению показателей их работы. Общий экономический эффект от рационального создания и дальнейшего развития объединений должен составить миллиарды рублей.

3. Развитие специализации и совершенствование планирования капитальных вложений

В настоящее время при планировании капитальных вложений не учитывается необходимость углубления специализации производства. Поэтому основная часть средств используется на развитие комплексных заводов[1], продолжается, как указывалось выше, строительство мелких, не специализированных и нерентабельных литейных цехов, технологическое оборудование направляется, главным образом, на новостройки.[2] Такая политика в области капитального строительства не способствует углублению специализации, противоречит принятому XXV съездом КПСС курсу на реконструкцию и расширение действующих предприятий. Между тем специализированные предприятия как правило отличаются сравнительно простой производственной структурой, что позволяет значительно (до 40% и более) сокращать общий объем капитальных вложений на их сооружение, быстрее получать отдачу. Как показывают расчеты научно-исследовательских институтов машиностроения, удельные капитальные вложения при строительстве специализированных заводов по производству литых заготовок ниже на 28-30%, горячих штамповок - на 40-45%, металлообрабатывающего инструмента и технологической оснастки - на 18-20%, капитального ремонта электро-технического оборудования - на 30-32%, чем те, которые требуются при создании комплексных предприятий.

---

1) "Организация управления", М., 1975, с. 10.

2) "Правда", 18 декабря 1976, (передовая).

В свете этого нельзя признать правильными утверждения некоторых экономистов о том, что специализация требует особых и очень крупных дополнительных капитальных вложений.

Об эффективности капитальных вложений при строительстве специализированных предприятий свидетельствует опыт ГДР. В республике с начала 60-х г. запрещено проектирование и сооружение универсальных предприятий. Капитальные вложения в централизованном порядке выделяются на строительство только специализированных заводов и комбинатов. В то же время предприятия-заказчики не могут больше строить даже за собственные деньги "свои" предприятия по производству продукции межотраслевого применения. В итоге созданы объединения по специализированному производству литья, редукторов и передач, комбинат по производству инструмента. Межотраслевые производства развиваются быстрее индустрии в целом, а темпы роста их продукции выше, чем увеличения инвестиций.[1] Экономия капитальных вложений при специализации действующих предприятий связана с более высокой эффективностью реконструкции по сравнению с новым строительством.

В целях развития специализации необходимо более рационально использовать средства, выделяемые на капитальный ремонт, кредиты Госбанка. По отдельным министерствам (например, мясной и молочной промышленности и другим) в десятой пятилетке выделяется более I млрд.руб. на капитальный ремонт предприятий и оборудования, что составляет около I/4 плановой суммы капитальных вложений на новое строительство. Предназначены эти деньги на ремонт, приобретение оборудования, его модернизацию и могут быть использованы в целях усиления специализации предприятий.

Очень слабо на техническое совершенствование производства и его специализацию используются долгосрочные кредиты. В целом по народному хозяйству в 1974 г. они занимали лишь 3% в формировании централизованных капитальных вложений. В

I) "ЭКО," 1975, № 6, с.184,185.

последующие годы положение не изменилось. Одной из причин слабого использования кредитов является недостаточная мобильность строительных организаций, которые не выполняют в установленные сроки ввода в эксплуатацию объектов, в результате предприятия не имеют возможности погашать кредиты и воздерживаются от их получения. Методика расчета эффективности капитальных вложений при специализации производства разработана и совершенствуется. Она утверждена Госпланом СССР.[1] Необходимо отметить, что наряду с улучшением важнейших технико-экономических показателей производства на предприятиях и в объединениях, где осуществляются меры по углублению разделения труда, специализация способствует также улучшение условий труда. Это сказывается положительно на его производительности, хотя во многих случаях не поддается количественному учету.

4. Укрепление дисциплины кооперированных поставок.

По мере повышения уровня специализации производства расширяется его кооперирование, усиливается зависимость предприятий от выполнения в установленные сроки договоров смежниками по поставкам полуфабрикатов и комплектующих изделий в полной номенклатуре. Поэтому развитие специализации требует высокой дисциплины кооперированных поставок. Частые нарушения условий договоров вызывают стремление предприятий организовать собственное производство всех компонентов. Возникают мелкие цехи с примитивной организацией производства, большими затратами, неудовлетворительными условиями труда. Как уже указывалось, многие предприятия промышленности имеют свои цехи производства заготовок, инструмента, ремонта оборудования и т.д. Кроме того, низкая дисциплина поставок вынуждает предприятие иметь излишние запасы различных материалов. При дефиците многих видов сырья и материалов, их запасы на 100 руб. выпускаемой продукции на предприятиях промышленности в нашей стране в 2-3 раза больше чем в США.[2] Это снижает эффективность производства,

1) "Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР", М., 1974, с.61.
2) "ЭКО" 1974, № 6, с.55.

усиливает дефицит.

Заслуживает внимания опыт ГДР, где считают, что успешное развитие специализации может быть обеспечено только при гарантии своевременности поставок комплектующих изделий. Поэтому в ГДР узаконены суровые санкции за неисполнение договоров. Т.к. последнего виновника в цепочке нарушений найти трудно, сам факт срыва договора считается основанием для санкций. При этом наказанное предприятие обязано в порядке регрессного иска штрафовать своих должников. Имеются случаи, когда Договорный суд (орган с теми же функциями, что и Государственный арбитраж в нашей стране) делал начеты на директоров предприятий за попытки не портить отношения с недисциплинированными партнерами и непредъявление иска к своим должникам. Такие начеты, по сумме небольшие, действуют сильнее, чем крупные штрафы из заводской кассы. В тех случаях, когда штраф не восполняет полностью убытки пострадавшего предприятия, их возмещает государство по особому решению правительства.[1]

Высокая договорная дисциплина, стабильность связей по кооперации способствуют углублению специализаций в индустриально развитых странах, позволяют доводить до минимума запасы покупных изделий и площадь складских помещений, содержать незначительную численность персонала, обслуживающего складское хозяйство. На многих заводах запасы деталей, узлов и агрегатов не превышают 2-3 дневной потребности.

С начала 1978 г. в промышленности нашей страны введен порядок оценки деятельности объединений и предприятий с учетом выполнения договоров и нарядов на поставку продукции. Размер фондов материального поощрения, премий руководителям, место предприятия в социалистическом соревновании теперь зависит от соблюдения государственной дисциплины.[2] Однако, в печати появились критические замечания по поводу некоторых положений этого порядка. Право решать вопросы об утверждении но-

1) "ЭКО", 1975, № 6, с.185, 186.
2) "Экономическая газета", 1977, № 36.

менклатуры продукции и о начислении премий предоставлено самим министерствам-поставщикам, что вызывает сомнение в действенности нового порядка.[1] Как показала проверка, за истекший период 1978 г. в электротехнической промышленности до 10% договоров не выполнено. Требуется обобщение опыта применения нового порядка и осуществление при необходимости дополнительных мер по укреплению дисциплины поставок.

5. Совершенствование ценообразования на продукцию кооперированных поставок

Оптовые цены на многие виды деталей, узлов, агрегатов, полуфабрикатов утверждаются отраслевыми министерствами. Они в значительной степени и по многим изделиям отклоняются от общественно-необходимых затрат труда. НИИ цен Государственного Комитета цен Совета Министров СССР несколько лет назад прекратил исследования по вопросам ценообразования на изделия, поставляемые по кооперации. Нормативная база для установления экономически обоснованных цен на указанные изделий отсутствует. Поэтому оптовые цены на многие виды деталей, узлов и агрегатов значительно превышают себестоимость их производства. Предприятиям становится выгоднее изготавливать эти изделия в собственных мелких цехах с большими затратами труда, а не получать по кооперации. Например, рижское объединение "Радиотехника" может приобретать трансформаторы, переключатели и другие узлы для выпуска конечной продукции, но цена на них в 3-4 раза превышает себестоимость изготовления в собственных небольших цехах. Получение со стороны полного набора узлов только к одному из основных изделий приведо бы к потере объединением около I млн.руб. прибыли в год.[2]

I) "Правда", II ноября 1977 г.

2) М.Б.Газалиев, Т.П.Никонова. Планирование и экономическое стимулирование специализации промышленного производства, М., "Экономика", 1974, с.145.

По расчетам завода "Мосельмаш" в связи с необоснованными ценами на отдельные детали и заготовки к редукторам комбайнов, ему выгоднее производить их в собственных мастерских с большими затратами труда, чем получать по кооперации от других предприятий. Существующий порядок ценообразования на изделия, поставляемые по кооперации тормозит развитие специализации и требует совершенствования.

Для ускорения развития специализации во всех отраслях промышленности целесообразно осуществить следующие меры.

I. По совершенствованию планирования специализации

Центральным плановым органам разработать перспективный план развития специализации производства в промышленности, обеспечить включение планов специализации в качестве составной части в пятилетние и годовые планы развития народного хозяйства СССР. Считать необходимым устанавливать в централизованном порядке министерствам и ведомствам в пятилетних и годовых планах: уровень специализации в целом по каждому промышленному министерству и его важнейшим отраслям; долю основных видов продукции, вырабатываемой на предметно специализированных предприятиях; долю продукции, вырабатываемой на подетально и технологически специализированных предприятиях.

Для сосредоточения на каждом предприятии конструктивно и технологически однородной продукции (готовых изделий, деталей, узлов, заготовок, технологических процессов) поручить промышленным министерствам разработать по отраслям классификации вырабатываемых изделий, как основы эффективной специализации производства. При решении вопросов специализации исходить из необходимости увеличения производства продукции в натуральных показателях, а не общего объема производства по стоимости.

Отраслевым министерствам и ведомствам на основе централизованного плана разрабатывать и утверждать пятилетние и годовые планы специализации производства подотраслям, промышленным и производственным объединениям, а также непосредственно подчиненным предприятиям. Соответственно объединения

должны утверждать планы специализации своим производственным подразделениям. За основу планирования целесообразно принять систему показателей специализации, рекомендуемую Госпланом СССР.[1] с уточнением ее по отраслям с учетом специфики производства.

Планирование специализации необходимо направлять на создание условий для наиболее полного использования в промышленности достижений научно-технической революции путем решения следующих задач: улучшения профилирования производственных объединений и предприятий, повышения конструктивной и технологической однородности выпускаемой продукции; планомерной реорганизации комплексных предприятий в заводы подетальной технологической специализации, сборочные заводы; обеспечения опережающих темпов развития специализированного производства продукции межотраслевого применения и услуг, а также инструмента и технологической оснастки; периодической разработки по отраслям и корректировки один раз в несколько лет классификаций изделий, характеризующих конструктивную и технологическую однородность продукции, что служит одним из необходимых условий рациональной организации специализированного производства; для планирования и контроля за выполнением планов необходимо организовать государственную статистику специализации.

II. По совершенствованию организационной структуры промышленности

1. Считать необходимым создание в плановых органах специальных структурных подразделений по планированию и разработке научно-методических вопросов специализации производства;

2. с целью преодоления отраслевой разобщенности, а также устранения дублирования в работе поручить ГКНТ координа-

---

1) "Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства". М., "Экономика", 1974, с.78-82.

цию деятельности отраслевых НИИ и проектно-конструкторских организаций в разработке мероприятий по специализации и кооперированию производства.

3. повысить ответственность министерств и ведомств за рациональную специализацию предприятий и производственных объединений, проверить состояние разделения труда в объединениях и принять меры по его углублению;

4. рассмотреть вопрос об организации Министерства межотраслевых производств и промышленных услуг с включением в его состав заводов, промышленных, производственных и научно-производственных объединений, а также НИИ и проектных организаций.

III. По экономическому стимулированию развития специализации

1. Планирование капитальных вложений по всем отраслям промышленности целесообразно осуществлять в тесной связи с планом развития специализации. Установить порядок выделения средств на реконструкцию предприятий (включая кредиты Госбанка) при условии углубления специализации, обоснованного соответствующими расчетами ее эффективности. Необходимо учитывать при этом также показатели улучшения в специализированных производствах условий труда. Запретить использование средств, выделяемых в централизованном порядке, а также за счет собственных ресурсов объединений и предприятий на развитие комплексных заводов, а также цехов и участков неоптимальной мощности по производству продукции общемашиностроительного и межотраслевого применения;

2. организовать проверку выполнения установленного порядка стимулирования укрепления дисциплины кооперированных поставок.[1] По результатам проверки принять дополнительные меры, обеспечивающие своевременное выполнение договоров по поставкам в полной номенклатуре. Взыскать начеты на руководите-

[1] "Экономическая газета", 1977, № 36.

лей объединений и предприятий за непредъявление регрессных исков к недисциплинированным партнерам. Взыскивать с предприятий полный ущерб, причиненный объединениям и заводам в результате несвоевременных и с нарушением номенклатуры поставок изделий по кооперации;

3. рассмотреть вопрос о разработке и введении цен на продукцию межотраслевого применения, соответствующих общественно-необходимым затратам труда, обеспечивающих заинтересованность предприятий в использовании покупных изделий и ликвидации собственных нерентабельных цехов, а также об установлении более высоких цен на запасные части по сравнению с их ценами в комплектном изделии.

Для организации централизованного планирования специализации целесообразно проведение по этапам следующей подготовительной работы:

1. разработка по каждому министерству, отрасли и подотрасли классификации изделий по их конструктивной и технологической однородности, как основы для определения профиля каждого предприятия (объединения) и решения вопроса о его рациональной специализации;

2. создание типовой и отраслевой методик планирования и оценки уровня специализации предприятий, объединений, подотраслей и отраслей промышленности;

3. единовременный учет фактического уровня специализации предприятий и других подразделения во всем отраслям промышленности;

4. подготовка и представление в Госплан СССР проекта плана специализации производства по министерствам, отраслям и подотраслям на одиннадцатую пятилетку и в годовом разрезе.

IУ. ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

I. Объективные предпосылки совершенствования стимулирования труда

Умелое использование экономических рычагов и стимулов рассматривалось XXУ съездом КПСС как одно из важных направлений совершенствования социалистического хозяйственного механизма, нацеленного на ускорение научно-технического прогресса. Дальнейшее совершенствование стимулов к труду, усиление их направленности на повышение заинтересованности трудящихся в развитии общественного производства и повышение его эффективности - важнейшее требование этапа развитого социализма. Прослеживание этапов развития стимулирования труда во взаимосвязи с изменениями в содержании и характере труда дает возможность предвосхитить направления его дальнейшего совершенствования.

Появление новых отраслей производства обусловливает дальнейшее развитие общественного разделения труда: устранение узких профессий внутри производства и переход к широким профессиям высокомеханизированного труда. Направления изменения в функциональном содержании труда отражают процесс его усложнения. В связи с этим меняется характер простого, неквалифицированного труда. Под воздействием бурного развития научно-технического прогресса происходит усложнение простых видов работ, изменяются технические, экономические и социальные критерии, определяющие качество труда. При определении степени сложности определенных видов работ в промышленности принимается во внимание наукоемкость, уровень техники и организации производства, необходимость специальной и общеобразовательной подготовки. На этой основе в современных условиях общественного развития к работнику, выполняющему наиболее простой труд, предъявляются уже более высокие требования, требуется определенная общая и специальная подготовка. В перспективе категория неквалифицированных рабочих будет постепенно меняться,

к малоквалифицированным и неквалифицированным работникам будут отнесены работники ныне квалифицированного труда.

В условиях развития современной промышленности с внедрением новой сложнейшей техники повышается сложность наиболее квалифицированного труда, который требует расширения и углубления знаний, специальной подготовки, опыта. В этих условиях изменяются параметры технической и критерии экономической и социальной оценки различных видов труда.

С развитием научно-технического прогресса изменяются технико-экономические критерии, определяющие уровень напряженности труда (увеличиваются скорости движения машин, конвейеров, скорости резания, работ при высокотемпературных режимах, с установками большого напряжения, высокого давления и т.д.).

На основе внедрения комплексной механизации и автоматизации производства и труда намечается тенденция сближения технологической сложности работ в разных отраслях. Это позволяет в перспективе перейти от специфически отраслевых критериев оценки сложности видов работ к межотраслевым. Наметившаяся тенденция к сокращению межотраслевых различий в уровне сложности работ проявляется в дальнейшей унификации профессий и труда, в расширении сквозных профессий по сравнению со специфически отраслевыми.

Развивающийся процесс технического единства и технологической общности различных отраслей и видов работ выявляет общность принципов организации производства и труда, возможность и необходимость создания равных условий организации труда рабочих, труд которых нормируется. Это создает возможность расширения сферы применения технически обоснованных норм как основы для дальнейшего совершенствования стимулирования труда.

Действенный импульс к усилению стимулов к труду заложен в совершенствовании организации труда. Важным показателем состояния нормирования труда является характеристика действующих норм. Многое уже сделано по совершенствованию нормирования труда после введения новых условий оплаты труда в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 12/XII-1972 г.

Одновременно с повышением ставок и окладов предусматривалось повышение действующих норм выработки, в частности, от 3% в угольной промышленности до 24% - в машиностроении и металлообработке. В результате средний процент выполнения норм выработки рабочих-сдельщиков в 1975 г. в целом по промышленности составил 127,8% против 136,5% в 1973 г.

В результате проведенных мероприятий по введению новых условий труда в северных и восточных районах страны, в Поволжье и Волго-Вятском районе, средний процент выполнения норм выработки рабочих-сдельщиков в 1975 г. составил 118% против 135,2 в 1972 г.

На передовых предприятиях, таких как "ЗИЛ" повысился удельный вес пересмотренных норм выработки. Удельный вес технически обоснованных норм к числу разработанных в 1976 году составил 74,7%. В результате этого средний процент выполнения норм выработки в 1976 г. составил 113,9%.[1]

Но несмотря на то, что многое уже сделано по совершенствованию нормирования труда, все еще остается высоким процент выполнения норм выработки. Так, в 1975 г. в Минстанкопроме он был равен 153,4%; в Минлегпищепроме - 154,9%, Минэлектротехпроме - 150,7%; Минприборе - 153,4%. В настоящее время на промышленных предприятиях еще немало применяются нормы выработки не соответствующие современному уровню технологии и организации производства. Все еще применяется большое количество опытно-статистических норм, удельный вес которых в 1975 г. составил 38% от общего количества применяемых норм. По таким нормам работало 24% рабочих сдельщиков.

В настоящее время создаются организационно-технические предпосылки для формирования работников широкого производственного профиля; осваиваются виды работ по родственным специальностям, создаются возможности овладения смежными профессиями и для совмещения разных видов работ.

---

1) Отчеты предприятия.

Выборочные обследования, проведенные ЦСУ СССР, показали, что двумя профессиями уже овладело от 25 до 35% рабочих промышленности, тремя и более - от 10 до 35%.

Техническое совершенствование производства и труда, рост общеобразовательной и специальной подготовки трудящихся изменяет структуру совокупного рабочего: повышается удельный вес высококвалифицированных рабочих, специалистов, ученых; растет средняя заработная плата рабочих и служащих. Опережающими темпами растет численность ИТР по сравнению с численностью рабочих. Так, доля ИТР в составе ППП возросла с 7,8% в 1940 г. до 12,6% в 1975 г., а доля рабочих - соответственно - 76,2% до 80,6%. За период 1970-1975 гг. темпы роста численности рабочих и ИТР составили: рабочих 4,4; ИТР 8,1. В составе рабочих уменьшается численность рабочих начальной и средней квалификации. Удельный вес рабочих высшей квалификации в составе рабочих промышленности за период 1962-1972 гг. вырос с 13,5 до 21%, а рабочих начального уровня квалификации снизился с 37,7 до 28,1 Средний тарифный разряд рабочих промышленности (тарифицируемый по 6-ти разрядной сетке) за этот период вырос с 3 до 3,3 разряда.[1]

Техническое совершенствование производства, рост общеобразовательного и профессионального уровня приводит к изменению функционального содержания труда инженерно-технических работников и служащих. В их труде все большее место занимают функции собственно управленческого труда, требующих знаний организации и экономии производства.

2. Социально-экономические проблемы совершенствования материального стимулирования труда

При выработке основных направлений совершенствования организации труда необходимо прежде всего создать условия, обеспечивающие успешную реализацию основных форм стимулиро-

1) "Вестник статистики", 1976, № 11, стр. 42; "Экономическая газета", 1973, № 24,25.

вания труда, то есть обеспечить реализацию тех движущих сил социально-экономического развития, которые объективно заложены в самой социалистической системе и являются ее преимуществом.

При организации материального стимулирования труда в период развитого социализма возникает необходимость учитывать решение сложного комплекса социально-экономических задач, связанных с дальнейшим развитием общественного производства, повышения его эффективности, процессом всестороннего развития трудящихся. В связи с этим, стимулирование должно быть ориентировано на: повышение заинтересованности в освоении, внедрении и распространении новой сберегающей труд техники; формирование работников нового типа – повышение их квалификации, знаний, опыта, профессионального мастерства, ответственности, культуры; более эффективное использование средств производства (орудий и предметов труда); превращение труда в научно-организованный процесс; формирование более совершенных производственных отношений – дальнейшее развитие коллективности, взаимопомощи, повышение трудовой и социальной активности трудящихся – в социалистическом соревновании, в контроле и управлении производством, укреплении социалистической дисциплины труда, в формировании коммунистического отношения к труду.

Формы организации стимулирования труда являются составляющими единого хозяйственного механизма, поэтому их совершенствование должно способствовать улучшению методов хозяйствования, обеспечивающих выполнение государственных планов, повышающих эффективность общественного производства. А это значит, что организация материального стимулирования труда только тогда может быть достаточно эффективной, когда она учитывает в комплексе и задачи, поставленные перед развитием общественного производства, и материальную заинтересованность трудящихся в повышении результативности своего труда. Поэтому пути улучшения материального стимулирования труда должны рассматриваться как экономические рычаги в рамках комплексного совершенствования механизма хозяйствования на всех уровнях.

Основной формой материального стимулирования труда в условиях развитого социализма остается заработная плата, составные элементы которой выполняют определенные социально-экономические функции. В заработной плате как основной форме реализации материальных стимулов наиболее полно и непосредственно проявляются требования экономического закона распределения по труду, основного экономического закона, закона планомерного пропорционального развития.

С целью усиления стимулирующей роли всех составных элементов заработной платы рабочих и служащих, всех категорий работников в росте производительности труда; ускорении научно-технического прогресса; повышении качества продукции, снижении себестоимости, осуществляется целый ряд мероприятий, направленных на дальнейшее совершенствование тарифной системы, форм и систем оплаты труда, улучшение его нормирования на основе отраслевых и межотраслевых нормативов, повышение роли премий в достижении высоких показателей в труде.

Возросшие возможности повышения уровня жизни трудящихся, рост общеобразовательного уровня, квалификации и культурных потребностей - все это обусловило возможность и необходимость повышения уровня заработной платы.

К.Маркс, имея в виду социалистическое общество, так обосновал пределы и возможности увеличения заработной платы: она может увеличиваться "до того объема потребления, который, с одной стороны, допускается наличной производительной силой общества... и которого, с другой стороны, требует развитие индивидуальности."[1]

Известно, что в современных условиях производства сдельная форма оплаты труда не всегда в достаточной степени стимулирует рост производительности труда. Например, ее применение при неизменных в течение длительного времени тарифных ставок приводит к снижению заинтересованности рабочих в освоении технически обоснованных норм выработки. В этих условиях норма выработки не выполняет свою основную функцию - не является

1) К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч., т. 25, ч.II, стр. 448.

реальной мерой труда, что, в конечном счете, приводит к несоизмеримости между производительностью труда и его оплатой.

Дальнейшее углубление общественного разделения труда в процессе научно-технического прогресса обусловливает рост удельного веса регламентированных, автоматизированных и непрерывных технологических процессов, а также требований к качеству выпускаемой продукции. В связи с этим, наметилась прогрессивная тенденция к уменьшению сферы применения сдельной и расширению повременной оплаты труда. Наиболее непосредственно это проявляется в металлургической, химической, нефтеперерабатывающей, газовой и угольной промышленности.

По расчетам ученых-специалистов численность рабочих промышленности, оплачиваемых сдельно, к концу десятой пятилетки снизится до 40-50%, а к 1990 году - до 30-40% общей численности.[1] Повременная оплата в определенных условиях также имеет недостатки. При неизменных в течение длительного времени тарифных ставок она также недостаточно стимулирует повышение квалификации.

Анализ проведенных мероприятий в области совершенствования основной формы материального стимулирования позволяет также сделать вывод, что дальнейшее ее совершенствование должно быть подчинено решению не только сегодняшних, ближайших, но и более отдаленных будущих социально-экономических задач:

- уменьшению дифференциации в оплате труда как результату дальнейшего сглаживания различий в труде на основе изменений в качественной структуре совокупного рабочего, дальнейшего процесса нивелирования работ по сложности, а также все большей социальной однородности в развитии социалистического общества, в сочетании с требованием укрепления принципа личной материальной заинтересованности;

---

1) См. С.И.Шкурко. Совершенствование форм и систем заработной платы. М., Экономика, 1975, с.103.

- более последовательное проведение принципа распределения по труду на основе дальнейшей разработки, внедрения и использования научно-обоснованных критериев оценки количества и качества труда;

- повышение заинтересованности в выполнении непривлекательных видов работ;

- совершенствование организации стимулирования труда с целью привлечения работников в отдельные отрасли и районы страны.

Реализация принципа распределения по количеству и качеству труда предполагает, что одним из основных факторов, определяющих величину заработной платы, является квалификация работников, сложность их труда.

В настоящее время технический прогресс, возросшие требования к качеству продукции, быстрое ее обновление делает задачу эффективного стимулирования высококвалифицированного труда весьма актуальной. Ее решение требует разработки системы стимулирования, обеспечивающей устойчивую материальную заинтересованность работников в повышении своей квалификации, в овладении передовыми методами и приемами труда, смежными профессиями.

Переход предприятий промышленности на новые условия оплаты труда сопровождался перетарификацией рабочих, предусматривал более полный учет теоретических знаний и практических навыков при оплате труда. Вместе с тем, в практике организации стимулирования труда имеют место факты, когда такой важнейший "зарплатообразующий" фактор, как квалификация рабочего не имеет решающего значения в определении величины заработной платы, что снижает заинтересованность работников к повышению квалификации.

Анализ показал, что на предприятиях взаимосвязь заработной платы от уровня квалификации труда нередко нарушается. Обследования, проведенные на предприятиях промышленности города Воронежа показали, что существенного влияния на величину заработной платы ни сложность работ, ни уровень квалификации рабочих не оказывают. (см. табл.)

№№ п/п	Заводы	Среднемесячная зарплата (руб.)	Средний разряд работ	Средний разряд рабочих
I.	"Автогенмаш"	I73,0	3,2	2,8
2.	Авторемонтный	I65,6	3,49	3,07
3.	Экскаваторный им. Коминтерна	I60,I	2,82	2,78
4.	Станкостроительный	I55,8	3,96	3,84
5.	"Эталон"	I27,0	4,0I	3,74
6.	Радиодеталей	I20,I	2,I	I,75
7.	Фабрика технических тканей	I42,I	3,72	3,77

Такое не совпадение среднего размера заработка с уровнем квалификации работников нередко наблюдалось и в пределах одного и того же предприятия. При сравнении заработной платы и разряда рабочих одинаковых или близких профессий, но работающих на разных заводах также обнаруживается отсутствие связи между квалификацией и величиной заработной платы.

В то же самое время проведенные обследования показали, что на тех предприятиях, где организация стимулирования повышения квалификации оценена относительно более высоко, количество рабочих, обеспечивающих высокое и хорошее качество продукции, также относительно выше.

Политика улучшения пропорций в распределении базируется на объективных процессах в развитии производства и труда. Повышение сложности общественного труда влияет на структуру совокупной рабочей силы, повышается ее общеобразовательный, квалификационный и культурный уровень подготовки. Сокращается разрыв в уровне образования работников физического и умственного труда; намечается тенденция к интеграции умственного и физического труда, приближение квалифицированного труда рабочих к труду ИТР, намечается тенденция к сокращению разрыва в уровне сложности их труда.

Так, за последние два десятилетия сократилось соотноше-

ние между средней и минимальной заработной платой рабочих. Если в 1957 г. это соотношение равнялось 2,8:1, то в 1975 г. 2,5:1.

К концу десятой пятилетки соотношение между средней и минимальной заработной платой намечается сократить до 1,8:1. Такой же процесс происходит и в сфере преимущественно умственного труда. Эти процессы явились результатом не только улучшения пропорций распределения, но и устранения недостатков в самом механизме распределения по труду.

Под влиянием научно-технического прогресса интенсифицируется процесс постепенного стирания квалификационных различий в труде. Сокращается разрыв между рабочими низкой и высокой квалификации; ускоряется процесс сокращения удельного веса неквалифицированных рабочих. Если в 1965 г. в промышленности доля рабочих низших разрядов составляла 33%, то в 1972 г. - 27,8% (в пересчете на шестиразрядную сетку).[1]

За последнее десятилетие в промышленности наблюдается значительное сокращение разрыва в оплате труда рабочих и ИТР. Если в 1960 г. этот разрыв был равен 50,9%, в 1970 г.- 36,3%, в 1975 г. -23,8%, то в 1976 г. - 22,3%.[2] Соотношение в среднемесячной заработной плате рабочих, ИТР и служащих в 1975 г. в промышленности составило, соответственно: 1:1,22:0,84. Вместе с тем в практике организации стимулирования имеют место нежелательные явления, проявляющиеся в непоследовательном применении основного принципа распределения. Например, приближение заработной платы техника, инженера, мастера к зарплате квалифицированного рабочего снижает материальную заинтересованность в повышении квалификации, создает немалые трудности в их использовании.

---

1) Рассчитано по ст.ежегодн. "Народное хозяйство за 60 лет", стр. 472.

2) Рассчитано по ст. ежегодн. "Народное хозяйство СССР в 1975 г.". М., 1976, с.546.

Обследования, проведенные в г.Воронеже на ряде промышленных предприятий подтвердили недостаточный учет качества труда в размерах заработной платы различных категорий работающих, как между предприятиями, так и в пределах одного предприятия. Конечно, специфика предприятий может обусловливать некоторые различия в размерах заработной платы разных групп работающих, но в то же время нельзя признать обоснованной столь существенную разницу, например, в зарплате бригадиров, мастеров, руководителей отделов, цехов, лабораторий на разных заводах, где круг их должностных обязанностей, профессиональная подготовка, а также масштабы производства принципиальных различий не имеют. Так, соотношение в среднемесячной заработной плате рабочих, ИТР и служащих на заводе "Эталон" составляет, соответственно, I:I,I5:0,84, а на заводе "Автогенмаш" - как I:0,92:0,82.

Существенные различия имеют место в оплате труда разных групп работающих и в пределах одного предприятия. Например, если разница в заработной плате бригадира и рабочего на заводе "Эталон" составляет 30%, то на заводе "Автогенмаш" - лишь 1,5%. Зарплата мастера на "Эталоне" больше зарплаты рабочего на 26,6%, на "Автогенмаше", наоборот, меньше на 3,7%.

В связи с отмеченными различиями в оплате труда, следует подчеркнуть, что хотя действенность стимулов к труду не находится в прямой, непосредственной зависимости только от размеров заработной платы, вместе с тем необходимо учитывать, что материальная заинтересованность работника может подрываться не только тогда, когда низка заработная плата, но и тогда, когда у другого она оказывается необоснованно высокой.

С целью ликвидации отрицательных последствий недостаточного учета качества труда, большого разнобоя в соотношениях заработной платы разных категорий работающих необходимо с учетом типа предприятия, на основе научно-обоснованного категорирования определенных видов работ установить нормативные соотношения в размерах средней заработной платы разных групп работающих.

На основе сближения отраслевых уровней сложности видов работ усиливается тенденция межотраслевого единства в оплате труда рабочих различных отраслей промышленности, что ведет к сокращению межотраслевой дифференциации заработной платы. Конкретно это находит проявление в сокращении разницы между максимальным диапазоном действующих отраслевых тарифных сеток в промышленности. Если в 1960 г. эта разница была 1:1,8 -1,3:3,2 то в настоящее время - 1:1,86 - 1:1,58.[1] Процесс дальнейшего сближения межотраслевых соотношений в оплате труда вызывает необходимость развития межотраслевого единства в организации тарифной системы и тем самым повышения ее стимулирующего воздействия. Так, в настоящее время действует новый единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, вместо ранее применявшихся отраслевых.

С учетом ранее отмеченных тенденций в развитии труда, процесса преодоления существенных различий в самом труде в различных отраслях, совершенствование стимулирования труда проводится в направлении сокращения разрыва в среднем уровне оплаты труда работников различных отраслей производства.

Социально-экономическая функция тарифной части заработной платы предполагает стимулирование трудящихся к повышению квалификации, трудовых достижений, на основе дифференциации заработной платы с учетом качества рабочей силы, ее квалификации, производственного опыта, тяжести, ответственности и условиями трудового процесса; тарифная система призвана служить в то же время единой мерой общественной оценки различных видов труда. Поэтому, только соблюдение плановых начал в организации тарифной части заработной платы может обеспечить ее функциональное назначение - централизованное регулирование заработной платы, обеспечение единства и соразмерности меры труда и его оплаты.

Правильно, на наш взгляд, отмечается в экономической ли-

1) "Экономическая газета", 1973, № 23, 24, 25.

тературе, что учет в тарифных ставках лишь устойчивых различий в квалификации работников, сложности, тяжести и ответственности в выполнении тех или иных видов работ не означает, что ее можно считать постоянной.[1] Дело в том, что результативность труда различных работников, относящихся к одной и той же квалификации, может быть фактически не одинаковой. Никакая тарифная система не может заранее в полной мере уловить различий фактического эффекта труда работников одной и той же квалификации. Эти различия выявляются лишь в процессе потребления рабочей силы, в процессе производства.

Тарифная часть заработной платы призвана гарантировать обеспечение воспроизводства рабочей силы потребленной на предприятии в зависимости от устойчивых различий в квалификации работников, сложности, тяжести труда. В этом смысле она является постоянной. Но с учетом конкретных условий приложения труда эта часть заработной платы может быть подвижной. Например, введение нормированных заданий для повременщиков и премирование за их выполнение сделали заработную плату в большей степени зависимой от результатов труда.

На головных предприятиях объединений АвтоЗИЛ, АвтоГАЗ и АвтоМосквич действует система оплаты, при которой тарифная расценка поставлена в зависимость от сложности выполняемых операций и более производительного использования рабочего времени по сравнению с общеотраслевыми нормативами.

Применение различных доплат к тарифным ставкам, например, доплаты на период освоения проектных норм, введение доплат к тарифной ставке или должностному окладу за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания и увеличение объема работ также приблизили заработную плату к конечным результатам труда. В связи с усложнением видов работ, повышением качества труда, в новых тарифных ставках с целью усиления стимулирования роста квалификации, повышения мастерства, намечено введение прогрессивно возрастающей величины

---

1) Л.Э.Кунельский. "Повышение стимулирующей роли заработной платы и оптимизация ее структуры", 1975, с.212.

тарифа по мере повышения тарифного разряда.

Повышение удельного веса тарифной части заработной платы в общем фонде оплаты труда является необходимым условием повышения роли распределения в росте эффективности общественного производства, ибо "распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства".[1]

Введением новых условий оплаты труда предусматривалось повышение тарифных ставок на 20-25% с одновременным повышением норм выработки, на основе улучшения нормирования труда. В результате в промышленности удельный вес рабочих, труд которых нормируется, вырос с 72 до 78,9%, ИТР - с 20 до 41,7%; служащих с 18,9 до 39%.[2] Проведенные мероприятия повысили удельный вес технически обоснованных норм. К концу десятой пятилетки доля тарифа в общем фонде оплаты труда должна повыситься до 70-75% у рабочих и до 82% у ИТР и служащих.[3]

Анализ практики организации стимулирования труда на промышленных предприятиях показывает, что применяемые на предприятиях формы заработной платы и нормирования труда оказывают решающее влияние на величину заработной платы. Как правило, средняя заработная плата сдельщиков значительно превышает среднюю заработную плату повременщиков, разница в их заработной плате имеет тенденцию к росту.

В основе различий в заработной плате сдельщиков и повременщиков лежит различный удельный вес тарифа в зарплате одних и других. Например, на заводе "Автогенмаш" зарплата по тарифу у сдельщиков только на 8,7% превышала зарплату повременщиков. Но удельный вес тарифа у первых составляет лишь 47,5%, тогда как у вторых - 65,6%. Таким низким удельный вес тарифа в заработной плате стал практически уже через год после перехода на новые тарифные ставки и должностные оклады.

---

1) В.И.Ленин. ПСС. т.43, стр. 358.

2) Х. Вестник статистики, 1975, №11, стр. 43.

3) Там же.

Основной причиной такого положения является недостаточно научно и технически обоснованное нормирование труда, применение разных по степени напряженности норм, не учитывающих в полной мере реально существующих условий и организации труда, которое оказывает значительно большее влияние на величину заработной платы, чем количество и качество труда.

Средний уровень выполнения норм на разных предприятиях и даже внутри одного предприятия в разных цехах колеблется в широких пределах.

Анализ материалов обследованных предприятий показывает, что именно нормирование труда (степень его обоснованности) в подавляющем большинстве случаев продолжает оставаться решающим "зарплатообразующим" фактором. (См. табл.)

Выполнение норм выработки (в %)	Среднемесячная заработная плата (руб.)	
	Завод "Эталон"	Завод "Автогенмаш"
90	85,7	I26,2
90-I00	III,5	I45,I
I0I-II0	I29,3	I53,0
III-I20	I5I,2	I7I,I
I2I-I50	I69,4	I78,0
свыше I50	I75,4	I83,3

Значительное перевыполнение норм рабочими более низких разрядов из-за их различной напряженности сводит на нет или даже перекрывает разницу в зарплате, обусловленную более высоким качеством труда. Поэтому одним из путей совершенствования стимулирования труда более высокой квалификации является применяемые в настоящее время доплаты или повышенные расценки при оплате наиболее сложных и ответственных видов работ, выполняемых рабочими высокой квалификации. Другим путем может быть единовременное премирование или в плата в увеличенных размерах годового вознаграждения тем рабочим, которые в текущем году повысили свой тарифно-квалификационный уровень. Этот путь, на наш

взгляд, будет иметь особое стимулирующее значение для молодых рабочих, имеющих, как правило, общее среднее образование и относительно низкий разряд.

Следует также отметить, что в ряде случаев снижение доли тарифа в заработной плате сдельщиков обусловлено особенностями самой структуры заработной платы. Чтобы предотвратить возможное снижение величины заработной платы у рабочих-сдельщиков, некоторые предприятия после их перевода на новые условия оплаты труда и введения новых более напряженных норм, стали широко и не всегда обоснованно вводить разного рода доплаты и повышенные расценки. Но введение необоснованных доплат, в конечном счете, приводит в утрате их основной стимулирующей функции.

На современном этапе развития экономики усиление связи тарифной системы и должностных окладов с конечными результатами труда - одно из важных направлений совершенствования организации материального стимулирования труда. Оно позволит полнее включить основную заработную плату в сферу хозрасчетных отношений.

"В центр всей работы над новым пятилетним планом, -подчеркивал Л.И.Брежнев в своем выступлении на ноябрьском (1978 г.) Пленуме ЦК КПСС, - надо поставить ориентацию на конечные результаты производства, поиск наиболее эффективных и экономичных путей их достижения". В связи с этим необходимо помнить, что плановые начала, централизованное регулирование заработной платы реализуется прежде всего через отражение эффективности производства на уровне основной заработной платы, которая составляет около 65-70% всего фонда оплаты труда.

В настоящее время на многих предприятиях размеры тарифных ставок рабочих-повременщиков ставятся в зависимость от выполнения нормированных заданий по выполнению определенных показателей государственного плана. Такая организация стимулирований труда применяется в настоящее время на ряде автомобильных заводов, на предприятиях машиностроения, легкой промышленности в виде доплат к тарифным ставкам рабочих за выполнение повышенных технически обоснованных норм, доплаты

за профессиональное мастерство, за качество произведенной продукции, за снижение трудоемкости и повышение производительности труда. В наиболее развернутом виде такая прогрессивная система оплаты труда применяется на АвтоВАЗе. Она характеризуется тем, что весь заработок рабочего подразделяется на несколько частей его составляющих: оплату по тарифу, основанную на прогрессивных расценках; доплат за профессиональное мастерство; доплат за условия труда применительно к конкретным участкам работы; дополнительную оплату за выполнение нормативных заданий. Последняя составляющая заработка - премия за снижение трудоемкости и повышение производительности труда. При такой гибкой организации оплаты труда тариф в большей степени отражает фактическую эффективность труда. Но такая система может дать положительные результаты только на основе широкого внедрения технически обоснованных норм, прогрессивных научно-обоснованных отраслевых и межотраслевых нормативов.

В настоящее время в общей численности работающих в промышленности доля работников, труд которых нормируется по отраслевым и межотраслевым нормативам составляет; по рабочим сдельщикам - 63%; по рабочим повременщикам - 39%; ИТР - 36%; служащие - 33%. Прогрессивные формы организации стимулирования труда могут найти наиболее эффективное применение там, где достаточно высокий уровень организации производства - в условиях массового и крупносерийного производства для работающих на главных конвейерах с принудительным режимом, на сборочных работах, агрегатно-групповом потоке.

Одним из экономических методов повышения эффективности производства является стимулирование труда с помощью премий.

Премии, планируемые по фонду заработной платы, являются источником, из которого производятся доплаты работникам предприятий по фактически реализованному в производстве количеству и качеству труда. Это доплата за более высокие результаты индивидуального труда, соответствующие его фактической, а не формальной квалификации. Таким путем улавливается фактическое различие в количестве и качестве труда, отданного обществу.

XXУ съезд КПСС поставил задачу дальнейшего совершенствования системы премирования. Усиление зависимости премий от результатов труда: качества продукции, выполнения производственных заданий, технически обоснованных норм выработки.[1]

Применительно к соответствующим подразделениям предприятия - бригадам, цеху, участку - премии из фонда заработной платы распределяются по твердым ставкам за достигнутые конкретные индивидуальные показатели в труде. Эти премии выплачиваются в соответствии с Положениями цехов, участков, бригад о премиальных системах оплаты труда рабочих -сдельщиков и повременщиков, составляемых на основе Типовых Положений, утвержденных ГК СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС, с целью усиления материальной заинтересованности трудящихся в выполнении выше перечисленных показателей. Распределение премий, планируемых по фонду заработной платы осуществляется в соответствии с принципами, утверждаемыми в централизованном порядке.

На предприятиях широко применяется премирование по результатам хозрасчетной деятельности производственных цехов, участков, бригад и отдельных работников за экономию всех видов хозрасчетных ресурсов: трудовых, материальных, финансовых.

Экономия трудовых ресурсов поощряется методом Некинцев. Экономия материальных затрат поощряется за счет средств, полученных от их экономии. Экономический смысл коллективных фондов материального поощрения заключается в том, чтобы поставить коллективы предприятий в такие условия, при которых они могли бы гарантированно получать вознаграждение за достижение действительных конечных результатов. Поскольку размеры фонда материального поощрения колеблются в зависимости от эффективности работы предприятия в целом, то один и тот же работник за один и тот же труд в разный период времени может получить разную по величине долю из фонда материального поощрения, в то время как

1/ Материалы XXУ съезда КПСС, стр. [illegible].

из премий по фонду заработной платы за один и тот же труд работник получает, примерно, определенную фиксированную величину.

Премии, планируемые по фонду заработной платы, предусматривают строгое соответствие между затратами труда, их качеством и количеством и долей получаемого продукта. Премии, получаемые из фонда материального поощрения, образованного из прибыли за достижение совместных конечных результатов, по нашему мнению, должны распределяться между подразделениями по принципу оплаты по совокупному труду. Распределение же этих премий между работниками должно осуществляться пропорционально их трудовому вкладу.

По определению К.Маркса, совокупный труд - это качественно новая производительная сила, не механическая сумма результатов индивидуального труда работников предприятия. это новое качество труда.[1] В соответствии с этим новым качеством труда и должен оплачиваться труд. По нашему мнению, здесь принцип "за равный труд равное вознаграждение", применяемый по отношению к отдельному работнику не подходит. Здесь действует другой принцип "За равный совокупный труд равное вознаграждение", применяемый к коллективу предприятия в целом или коллективам его структурных подразделений.

При капитализме эту новую производительную силу "совокупный труд" использует капиталист. При социализме эта новая производительная сила интенсифицирует работников производства, вызывает дух социалистического соревнования. При социализме часть результатов совокупного труда идет трудящимся предприятия, а часть - обществу в целом.

Распределение соразмерно результатам совокупного труда может не согласоваться с распределением по результатам индивидуального труда в соответствии с его количеством и качеством, может отклоняться в ту или другую сторону (+ -), ибо понятие соразмерности не включает этого требования. Поэтому соразмерно результатам совокупного труда можно распределять как абсолютно большой, так и абсолютно малый фонд, размеры которого зависят

I) К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч., т.23, стр. 337.

от эффективности этого совокупного труда.

Стабильность фонда материального поощрения, учитывая природу этого фонда, не обязательна. Поскольку условия работы предприятия и уровень хозяйственных достижений не могут быть из года в год одинаковыми, то и размеры фонда материального поощрения также изменяются. Стабильность фонда может основываться только на постоянно поддерживаемой высокоэффективной работе предприятия. В этом случае фонд материального поощрения будет образовываться действительно за хозяйственные успехи.

Материальное стимулирование как составная часть хозяйственного механизма непосредственно увязывается с системой планирования. Эта взаимосвязь предполагает такой выбор критериев формирования заработной платы и коллективных поощрительных фондов, чтобы их использование заинтересовало предприятия и коллективы трудящихся в принятии и выполнении напряженных плановых заданий. Напряженность планов определяется степенью использования при их составлении достаточно обоснованных, прогрессивных нормативов, отражающих передовой опыт предприятий по использованию всех хозрасчетных ресурсов. Напряженность планов проявляется также и через планируемый фонд заработной платы. Например, практика планирования фонда заработной платы от уровня достигнутого в базисном периоде не стимулировала выпуск продукции с меньшей численностью.

При организации коллективного материального стимулирования труда на предприятиях также необходимо усилить взаимосвязь с напряженностью планов. С этой целью необходимо, чтобы нормативы фондообразования оказывали непрерывное стимулирующее воздействие на рациональное использование имеющихся резервов экономии живого и овеществленного труда - как на стадии составления напряженных планов, так и при их выполнении. Таких результатов можно достигнуть с помощью применения различных показателей, характеризующих использование хозрасчетных ресурсов.

Образование коллективных поощрительных фондов в этих условиях может зависеть от таких показателей как снижение зар-

платы по отношению к увеличению объема производства. Размеры фонда материального поощрения при таком методе их формирования могут зависеть от степени производственного использования основных и оборотных фондов, т.е. от фондосберегающих факторов. Такая система фондообразования ставит размеры коллективных поощрительных фондов в зависимость от действительно эффективной работы предприятия. В то же самое время, при такой системе фондообразования поощрение за коллективные результаты работы предприятий будет еще более нацелено на укрепление плановых начал в организации стимулирования предприятий.

При организации коллективного стимулирования в производственных объединениях за основу дифференциации отчислений в фонд материального поощрения положен принцип напряженности плановых заданий производственных единиц, входящих в состав объединений. Такая система материального стимулирования труда усиливает заинтересованность коллективов предприятия и объединений в принятии напряженных планов, ориентирует коллективные стимулы на повышение эффективности труда.

Анализ соотношения динамики показателей фондовооруженности, производительности и фондоотдачи по промышленности в целом показывает, какой ценой достигается рост производительности живого труда. Так, фондоотдача в промышленности за годы девятой пятилетки была несколько ниже, чем в восьмой пятилетке. См. табл.

в %

	1970 г.	1975 г.	1976 г.	1977
Темпы роста производительности труда в промышленности	100	134	138	144
Темпы роста фондовооруженности труда ППП	100	142	152	159
Фондоотдача[1]	1.00	0,95	0,92	0,91

1) Рассчитано на основе темпов роста объема продукции всей промышленности и темпов роста промышленных производственных фондов "Народное хозяйство СССР за 60 лет", 1977, стр. 176, 185.

Несмотря на то, что показатель роста производительности труда и его фондовооруженность не находятся в функциональной зависимости с показателем фондоотдачи, но их соотношение все же показывает, что на предприятиях промышленности еще имеются немалые резервы для снижения фондоемкости и повышения фондоотдачи.

Так, на заводе им.Лихачева И.А. при росте фондовооруженности на 17% в 1976 г. по сравнению с 1975 г. фондоотдача снизилась на 12%. На каждый процент прироста производительности труда приходилось 4% прироста его фондовооруженности. Такое снижение фондоотдачи может быть в определенной степени экономически оправданным в связи с тем, что на заводе в этот период продолжалась реконструкция действующих цехов и строительство складских помещений.

На заводе "Динамо" за этот же период при росте фондовооруженности на 93%, фондоотдача повысилась только на 4,5%, а на каждый процент прироста производительности труда приходилось 15,2% прироста фондовооруженности.

На заводе Гелиевого машиностроения при росте фондовооруженности на 6% - фондоотдача снизилась на 13%. В объединении "Радуга" при росте фондовооруженности на 3% - фондоотдача снизилась на 47%. См. табл.

Соотношение показателей фондоотдачи и фондовооруженности

	Фондовооружен. 1976 г. в % к 1975	Фондоотдача 1976 г. в % к 1975	Производ. труда 1976 г. в % к 1975
1. Завод им.Лихачева	117,0	88,0	104,0
2. Завод "Динамо" им. С.М.Кирова	193,0	104,5	106,1
3. Завод Гелиевого машиностроения	106,0	87,0	
4. Объединение "Радуга"	103,0	53,0	

Показатели, являющиеся условием формирования коллективных поощрительных фондов должны отвечать задачам, поставленным перед системой коллективного материального стимулирования на современном этапе развития общественного производства и труда. На повышение значимости качественных показателей - фондоотдачи, снижение трудоемкости, материалоемкости в практике хозрасчетной деятельности предприятий промышленности обращалось внимание на XXУ съезде КПСС. Экономическое стимулирование должно теснее увязываться не только с объемными показателями работы хозрасчетных предприятий, объединений, но и с показателями, характеризующими качественный уровень его работы, т.е. с учетом трудо и фондосберегающих факторов, с эффективностью использования всех хозрасчетных ресурсов для достижения плановых результатов.

3. Проблемы стимулирования труда ИТР и служащих

Эффективность коллективного труда в б льшой степени определяется уровнем его организации и координации. Именно от ИТР в большей степени, чем от рабочего зависят обобщающие показатели хозяйственной деятельности предприятия. Совокупный успех суть качественно новое явление; он включает не только индивидуальные трудовые успехи, но и зависит от уровня хозяйствования. А этот последний в первую очередь обязан умению ИТР и руководящего персонала обеспечить процессы производства и реализации продукции на высоком техническом и организационном уровне. Поэтому источником дополнительного материального поощрения этой категории работников является фонд материального поощрения, который образуется в зависимости от эффективности работы предприятия в целом. Премии ИТР и служащих дифференцируются по производствам, цехам, службам, участкам, отделам и т.д. в зависимости от объема, сложности плановых заданий, уровня использования производственных фондов, а также значения того или иного подразделения в общей структуре предприятия. Для специалистов, как правило, устанавливаются обязательные условия премирования. Эти условия дифференцируются в

зависимости от отрасли, специфики производства на предприятии. Но есть и обязательные условия премирования для всех предприятий. Таким обязательным условием является выполнение планов по важнейшей номенклатуре (групповой ассортимент). Причем вопрос о премиях снимается, если не выполняется хоть одно из условий.

Премирование специалистов поставлено в строгую зависимость от соблюдения соотношения роста производительности труда и средней заработной платы.

Работники аппарата управления премируются за выполнение и перевыполнение плана реализации продукции (прибыли) в зависимости от порядка образования коллективных поощрительных фондов; рентабельности производства; задания по росту производительности труда; удельному весу новой продукции; выполнению поставок в соответствии с хозрасчетными договорами. Могут быть включены и другие показатели, отражающие специфику данного производства.

В десятой пятилетке вводится практика аттестации ИТР с оценкой качества их труда, с учетом этой оценки происходит выдвижение на более высокие должности.

Совершенствуется и использование фонда материального поощрения. В промышленности в девятой пятилетке рабочие получили в среднем из фонда материального поощрения выплат за годовые итоги работы почти вдвое больше, чем по текущему премированию. Такое положение некоторые экономисты считают недостаточно обоснованным, так как "тринадцатая зарплата", по их мнению, отстоит дальше от конкретных результатов труда, чем текущее премирование из фонда материального поощрения.[1] С таким мнением можно согласиться, в том случае, если иметь в виду, что "тринадцатая зарплата" по времени отстоит дальше от конкретных индивидуальных результатов труда, но зато она соответствует поощрению за результаты коллективного труда и по времени и по существу.

---

1) М.Н.Лаптин "Ленинские принципы стимулирования", Изд-во Советская Россия. М., 1977, с.222.

Функциональное назначение выплат из фонда материального поощрения за текущее премирование и за годовые итоги различно. Если первые в основном оказывают влияние на ритмичность производства, то вторые - на текучесть кадров, дисциплину труда. А в целом распределение фонда материального поощрения по направлениям должно зависеть от специфических условий работы предприятия и задач, стоящих перед ним по выполнению государственного плана.

Госкомтруд СССР, Госплан СССР, Минфин СССР и ВЦСПС приняли ряд мер, по совершенствованию организации выплат премий из фонда материального поощрения, в том числе, выплат за годовые итоги работы. Например, чтобы поставить "тринадцатую зарплату" в большую зависимость от конечных результатов производства при ее исчислении в среднюю зарплату кроме тарифных ставок рекомендовано включать выплаты, зависящие от конкретного трудового вклада.

На XXУ съезде КПСС подчеркивалось, что на обеспечение материальной заинтересованности трудящихся и ИТР в улучшении качества продукции "должны быть нацелены весь механизм планирования и управления, вся система материального и морального поощрения, усилия инженеров и конструкторов, мастерство рабочих".[1] Это важная социально-экономическая задача. Поэтому формы и методы стимулирования повышения качества продукции получают дальнейшее развитие. Совершенствуются показатели, критерии оценки качества как индивидуального, так и коллективного труда.

После введения новых условий оплаты труда, а также введения прогрессивных форм оплаты труда, на многих предприятиях большинство доплат к тарифу ставится в прямую зависимость от качества продукции, при условии выполнения плана и норм выработки.

Показатель реализованной продукции кроме количественной, содержит в себе и качественную оценку, так как позволяет учи-

1) Материалы XXУ съезда КПСС, стр. 44.

тывать насколько продукция предприятия отвечает общественным потребностям. Если продукция реализована, значит она получила общественное признание, стала общественной потребительной стоимостью. Показатель реализованной продукции ориентирует работу предприятий (объединений) в целом на повышение качества совокупного труда, на повышение качества его продукции-совершенствование ассортимента; заставляет считаться с запросами потребителей продукции, улучшать платежно расчетную дисциплину.

Вместе с тем, практика показала, что при стимулировании повышения качества выпускаемой продукции нельзя ограничиваться показателем реализованной продукции.

Многообразие условий работы предприятий обусловливает необходимость применения различных вариантов показателей стимулирования качества выпускаемой продукции. Например, получила распространение Саратовская система за бездефектное изготовление продукции и сдачи в ОТК с первого предъявления. Материальное поощрение рабочих за 100% сдачу продукции с первого предъявления.

На предприятиях легкой, пищевой, химической, металлургической и др. отраслях промышленности качественный уровень выпускаемой продукции определяется ее сортностью. Здесь премирование организуется за увеличение выпуска первосортной продукции.

Ориентируясь на передовой опыт организации стимулирования труда, учитывая специфику своего производства, предприятия сами могут выбирать, разрабатывать и применять формы поощрения за улучшение качественных показателей производственно-хозяйственной деятельности своих структурных подразделений, их коллективов и отдельных работников.

На предприятиях разрабатываются Положения о стимулировании повышения качества продукции.1) Для этого используются

1) постановлением Госкомитета СМ СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 13/IУ-1978 г. утверждены рекомендации по организации материального и морального стимулирования работников предприятий (объединений) за повышение качества продукции (в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности).

премии, доплаты, надбавки и другие средства материального поощрения.

Для работников основного производства показателями качества могут быть: повышение уровня сдачи продукции с первого предъявления; увеличение выхода готового продукта; улучшение качества выполняемых работ; отсутствие или снижение брака по сравнению с предыдущим периодом. У вспомогательных рабочих - выполнение плана ремонта обслуживающего ими оборудования, отсутствие простоев оборудования; сокращение сроков ремонта технологического оборудования; продление межремонтных сроков его эксплуатации; отсутствие претензий к наладке и качеству ремонта, а также улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности обслуживаемых бригад, участков, цехов, производств.

Инженерно-технические работники (мастера и служащие цехов, участков) премируются в зависимости от результатов работы цеха, участка за выполнение и перевыполнение плана выпуска продукции с государственным Знаком качества; достижение и превышение установленного % сдачи продукции с первого предъявления; за ритмичную работу; отсутствие или сокращение рекламаций сменных участков; отсутствие или сокращение срывов договорных поставок по вине цеха, участка и другие.

За выпуск изделий с государственным или заводским Знаком качества устанавливаются надбавки к заработной плате, которая выплачивается из фонда материального поощрения. Рабочие, работающие с личным клеймом поощряются как из фонда материального поощрения, так и из фонда заработной платы. Работникам, удостоенным звания "Отличник качества", выплачиваются единовременные вознаграждения.

Важным средством повышения качества выпускаемой продукции и устранением в этой области имеющихся недостатков, - указывалось в решениях XXУ съезда КПСС, является разработка и внедрение комплексной системы управления качеством продукции. Комплексная система управления качеством складывается из совокупности организационно-технических мероприятий, направлен-

ных на совершенствование форм и методов стимулирования повышения качества выпускаемой продукции. Комплексные системы управления качеством продукции внедрены на предприятиях Министерства электротехнической, электронной, приборостроения и др.

Важной формой борьбы за повышение качества продукции является присуждение государственного знака качества. В настоящее время на предприятиях нашей промышленности выпускается более 59 тысяч видов изделий с государственным знаком качества. Так, на заводе им.Лихачева И.А. удельный вес продукции с ГЗК в 1976 г. составил 71,7%; на заводе "Динамо" им.С.М.Кирова - 51%. На Московском заводе им.Владимира Ильича за последнее десятилетие выпуск типов оборудования с государственным знаком качества увеличился почти в 17 раз. Но имеются предприятия, где относительно низок удельный вес продукции с ГЗК. Например, в швейно-пошивочном объединении "Радуга" в 1976 г. она составила 8,4%. Одной из причин такого положения является недостаточное внимание к организации экономического стимулирования повышения качества выпускаемых изделий, а также неудовлетворительного качества сырья и материалов.

Вместе с тем, необходимо отметить, что далеко не всегда еще последовательно соблюдается принцип оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством. Не всегда соблюдается оптимальное соотношение при стимулировании количественных и качественных показателей. Основная масса доплат (до 70 - 80%), как правило, производится за количественные показатели и только 20 - 30% - за качественные, что приводит к снижению материальной заинтересованности работников в повышении качества продукции.

Для осуществления задач, поставленных ноябрьским (1978 г.) Пленумом ЦК КПСС, по дальнейшему улучшению качества выпускаемой продукции Госстандартом СССР утверждена Единая система государственного управления качеством продукции.

I) Отчеты предприятий

Потребности современной стадии развития производства и повышения его эффективности выявили необходимость активизации стимулирующей функции основной заработной платы, внедрение форм оплаты труда, усиливающих материальную заинтересованность в конечных результатах производства и труда. С этой целью в десятой пятилетке в промышленности для рабочих, ИТР основного производства расширилось применение различных видов доплат к тарифным ставкам и должностным окладам. Для ИТР предусмотрена дифференциация фактических окладов путем установление "вилки" в их размерах для занимающих одну и ту же должность в зависимости от результатов труда и активности специалиста.

У рабочих повременщиков и сдельщиков различия в квалификационном уровне в пределах одного разряда или ставки стимулируется путем доплат за уровень выполнения нормированных заданий; за профессиональное мастерство, снижение трудоемкости, рост производительности труда, пересмотр норм по собственной инициативе.

Для усиления взаимосвязи материальных стимулов с хозрасчетными отношениями на промышленных предприятиях стали применяться коллективные формы оплаты труда. Совершенствование хозрасчетных отношений на уровне первичного звена - предприятия, объединения, проявляющееся в расширении их самостоятельности в организации производства и труда, усилении заинтересованности и ответственности за конечные результаты производства, способствует развитию прогрессивных форм организации оплаты труда. В то же время коллективные формы организации оплаты труда оказывают обратное благоприятное воздействие на развитие отношений коллективизма.

Необходимость расширения применения коллективных форм оплаты труда определяется еще и тем, что они обусловлены особенностью развития современной техники, технологии производства, потребностью бо́льшего соответствия организационных форм труда его содержанию, т.е. потребностям научно-технического прогресса.

В процессе научно-технического прогресса происходит дальнейшее углубление общественного разделения труда, усиление его кооперативного характера, что усложняет соизмерение индивидуальных затрат и результатов. Поэтому при организации коллективных форм оплаты труда используются преимущества социалистической кооперации труда.

При бригадном методе организации труда применяется оплата труда в виде коллективно-сдельной. Эта форма оплаты труда ориентирует не только на достижение хозрасчетной эффективности - повышение производительности труда за счет трудо и фондосберегающих факторов, но и на повышение общественной производительной силы труда, за счет достижения подлинной коллективности, товарищеской взаимопомощи, ответственности.

Конечные результаты хозрасчетных бригад оцениваются на основе соизмерения материальных и трудовых затрат. При бригадном хозрасчете все члены бригады заинтересованы в экономии трудозатрат, материальных ресурсов, сокращении сроков выполнения работ. При выполнении этих условий бригаде выплачивается премия с учетом достигнутой экономии по сравнению с плановой себестоимостью. Члены хозрасчетной бригады премируются в размере 30% суммы полученной экономии независимо от расходования фонда материального поощрения по цеху. Размеры заработка каждого рабочего определяются общими результатами работы коллектива бригады, участка. Распределение заработка при оплате по конечной продукции производится с учетом специфики производства, как с применением индивидуальных, так и общих расценок, а также с использованием коэффициента трудового участия, при расчете которого учитывается уровень квалификации, сложность и качество выполняемой работы, индивидуальная производительность труда.

На предприятиях промышленности создаются так называемые сквозные комплексные хозрасчетные бригады. Они охватывают участки с технологически замкнутым циклом изготовления продукции. Здесь оплата производится за законченный комплект изделия. Такая организация производства и труда создает условия для многостаночного обслуживания, совмещения профессий, увеличения зон обслуживания. При выполнении технологических требований и соблюдения показателей качества, в бригадах существуют доплаты к тарифным ставкам за совмещение профессий, многостаночное обслуживание, увеличение зоз обслуживания. Стимулирующее воздействие бригадного хозрасчета зависит от объективности оценки затрат и результатов труда коллектива бригад, которая должна основываться на внедрении прогрессивных нормативов расхода основных и вспомогательных материалов, обоснованности плановой трудоемкости изготавливаемой продукции, норм обслуживания, а также четко налаженного учета и отчетности.

Действенность коллективных форм стимулирования труда зависит также от соблюдения непосредственной зависимости между реальными конечными результатами производства и труда коллектива и усилиями каждого работника бригады. Эффективность бригадного хозрасчета зависит также от организации согласованной работы с другими структурными подразделениями

Высшим критерием повышения эффективности общественного производства при развитом социализме является наиболее полное осуществление социальных задач на основе планомерного использования экономических преимуществ и возможностей социалистического строя. А это, в конечном счете, способствует созданию необходимых условий для повышения заинтересованности в труде и его результатах. Поэтому в усилении действенности стимулов к труду все возрастающую роль приобретают социальные факторы. Это связано с тем, что процесс дальнейшего расширения сферы применения средств комплексной механизации и автоматизации, с одной стороны, сокращает квалификационную дифференциацию труда на промышленных предприятиях, с другой стороны, в виду неравномерности, а также недостаточности темпов этого

процесса возникает неизбежная необходимость увеличения различий в оплате труда неодинаковой тяжести, содержательности и привлекательности. Возникает потребность в усилении дифференциации оплаты труда в зависимости от его условий с целью поддержания заинтересованности в выполнении работ на участках с неблагоприятными условиями труда; введения единых принципов установления дифференцированных процентных надбавок к тарифным ставкам за условия труда.

Намеченная XXУ съездом КПСС социальная программа на десятую пятидетку предусматривает улучшение социально-экономических условий труда, в частности, сокращение, а в дальнейшем и полное вытеснение тяжелого ручного труда. Эти важнейшие положения нашли свое отражение в новой Конституции СССР.

По мере расширения мер по охране и улучшению условий труда, сокращения удельного веса вредных для здоровья и опасных работ, а также повышения общего уровня благосостояния и на этой основе повышения требований трудящихся к условиям труда, становится все острее проблема привлечения работников для выполнения работ в неблагоприятных условиях. Поэтому одним из важнейших направлений совершенствования организации стимулирования труда является усиление дифференциации оплаты труда в зависимости от условий труда, с целью поддержания заинтересованности в выполнении работ на участках с неблагоприятными условиями труда. Еще существуют виды работ, которые не требуют особой специальной и общеобразовательной подготовки. В то же самое время, общий подъем уровня благосостояния, последовательное повышение минимума заработной платы, образованности и культуры, вызывает рост требований к содержанию и культуре труда. В этих условиях снижается заинтересованность в выполнении простых, неквалифицированных работ, растет неудовлетворенность работами недостаточно содержательными, непривлекательными, т.е. снижается престижность указанных видов работ, изменяются критерии их оценок. Одним из важных побуждений к труду становится содержательность самого труда.

Вместе с тем, анализ оплаты труда в машиностроительных отраслях, производящих продукцию, непосредственно предназначенную для облегчения и сокращения физически тяжелого ручного труда, например, такой как подъемно-транспортного машиностроения, погрузочно-разгрузочного и складского оборудования показывает, что среднемесячная заработная плата всего промышленно-производственного персонала, в том числе рабочих, как по темпам роста, так и по абсолютному выражению находятся на общепромышленном уровне; а среднемесячная заработная плата ИТР ниже общепромышленного уровня и в целом по машиностроению, что в определенной мере снижает материальную заинтересованность в развитии указанных отраслей ( ).

4. Проблемы стимулирования внедрения новой техники

Для повышения заинтересованности предприятий, объединений в освоении, внедрении и распространении новой эффективной техники необходимо совершенствовать хозрасчетные методы хозяйствования с целью обеспечения хозрасчетной заинтересованности предприятий, объединений и их коллективов в техническом обновлении производства. Необходимо обеспечить такие экономические условия работы предприятий, объединений и их коллективов, которые создавали бы хозрасчетную заинтересованность в техническом обновлении производства.

Ученые, ведущие исследования по проблемам научно-технического прогресса,[1] считают, что этого можно достигнуть путем использования всей совокупности средств экономического стимулирования, включающей совершенствование методов планирования, финансирования, ценообразования и поощрения. Для создания указанной заинтересованности они предлагают построить механизм стимулирования таким образом, чтобы создать экономические преимущества предприятиям осваивающим и внедряющим прогрессивную технику с одновременным применением ощутимых стимулирующих материальных санкций для предприятий, выпускающих устаревшую технику. С этой целью необходимо проведение следующих меропри-

1/ Л.М.Гатовский. Научно-технический прогресс и экономика развитого социализма. М., 1971 г.; Р.Л.Хачаев. Современная научно-техническая революция. М., 1972 г.

ятий: для повышения стимулирующей функции специального фонда премирования за создание и внедрение новой техники, предлагается формировать его с учетом конкретных потребностей предприятия в разработках, освоении, распространении и внедрении новой техники в определенный период;

- устранить имеющее еще место уравнительное распределение специального фонда премирования за создание и внедрение прогрессивной техники - использовать на поощрение работников, непосредственно участвующих в ее создании и внедрении;

- дальнейшее распространение Щекинского метода планирования стабильного фонда заработной платы на ряд лет, а также нормативного метода его планирования (в расчете на руб.продукции), основанных на прогрессивных нормативах, усилят стимулы к использованию прогрессивной, экономящей труд техники. Однако, в связи с тем, что норматив по зарплате недостаточно увязывается с качественными показателями, нормативный метод планирования фонда заработной платы не в полной мере учитывает такие важные факторы, как выпуск новой продукции, улучшение ее потребительских свойств. Поэтому предприятия не всегда заинтересованы в освоении новых изделий. Внедрение новой техники является определяющим трудосберегающим фактором, поэтому дальнейшее расширение премирования за снижение трудоемкости будет оказывать стимулирующее воздействие на ускорение механизации ручного труда;

- премирование ИТР за разработку мероприятий, обеспечивающих выполнение плана с меньшей численностью; создание условий для обучения вторым профессиям и доплат за совмещение;

- устранение практики необоснованного пересмотра планов производства, которая вынуждает к содержанию излишков рабочей силы в качестве вынужденного резерва;

- существующие лимиты по труду также препятствуют сокращению общей численности работников, в том числе, работников, занятых малоквалифицированным и неквалифицированным трудом.

Заслуживает внимательного изучения и поддержки предложение ученых усилить материальную заинтересованность коллективов предприятий в ускорении комплексной механизации ручных

и тяжелых работ[1] путем дальнейшего совершенствования планирования и оценки хозрасчетной деятельности предприятий, объединений. В частности, планирования труда и заработной платы на предприятиях путем установления в годовых и перспективных планах специальных заданий по сокращению численности рабочих, занятых ручным тяжелым трудом с выделением для этого необходимых ресурсов. Часть экономии по фонду заработной платы, полученной от сокращения численности рабочих, занятых ручным трудом, использовать для дополнительного поощрения непосредственных участников проведения этих мероприятий.

На современном этапе развития содержания и характера труда, последовательное и в наиболее развитых формах использование принципа личной и коллективной материальной заинтересованности является одним из важных путей стимулирующих ускорение сокращения малопроизводительных видов трудовой деятельности - малоквалифицированного и неквалифицированного труда. В связи с этим необходимо также совершенствовать методы индивидуального стимулирования, способствующие ускорению сокращения малоквалифицированного и неквалифицированного труда. Например, установление более непосредственной зависимости между присвоением квалификационного разряда и уровней общеобразовательного и специального образования; дальнейшее совершенствование введения прогрессивно возрастающей величины тарифа по мере повышения тарифного разряда; расширение сферы применения доплат к тарифным ставкам за мастерство (за освоение смежных профессий, строгое выполнение технологических требований и т.д.). Все это будет стимулировать работников к повышению общеобразовательного и квалификационного уровня.

Необходимо также повысить стимулирующую функцию отраслевой дифференциации заработной платы. Известно, что преимущественное развитие отраслей промышленности, определяющих научно-технический прогресс - машиностроения, станкостроения, приборостроения, электротехнической и электронной и др. - способствует экономии труда во всех других отраслях народного хозяйства.

---

1) См. Плановое хозяйство. 1977, № 9.

Но статистические данные свидетельствуют о том, что как по всему промышленно-производственному персоналу, так и по ИТР и служащим среднемесячная заработная плата в станкостроении, приборостроении и электротехнической промышленности находится на уровне ниже общепромышленного. Причем этот общепромышленный уровень уже в течение продолжительного периода времени остается стабильным.)

Если учесть, что доля отраслей промышленности, определяющих научно-технический прогресс, в общем объеме промышленного производства достигнет к концу десятой пятилетки 41%, то такое положение, нам представляется, не является достаточно стимулирующим фактором развития указанных отраслей промышленности.

Среднемесячная заработная плата промышленно-производственного персонала в машиностроении и металлообработке по темпам роста также находится на общепромышленном уровне, хотя по темпам роста общего объема производства продукции, а также темпам роста производительности труда (выработка валовой продукции на одного работающего) машиностроение и металлообработка значительно опережают промышленность в целом.

в %% к 1970 г.

	Вся промышленность				Машиностроение и металлообработка I)			
	1970	1975	1976	1977	1970	1975	1976	1977
Темпы роста общего объема продукции	I00	I43	I50	I59	I00	I73	I89	207
Темпы роста произв. труда	I00	I34	I38	I44	I00	I5I	I62	173
Среднемесяч. денежная зарплата ППП-темпы роста	I00	I2I,7	I27,2	I30,0	I00	I22,I	I27,5	130

I) Ст.ех. Народное хозяйство СССР, 1977, стр.

Одной из объективных предпосылок дальнейшего совершенствования организации стимулирования труда является решение такой важной социально-экономической задачи как рациональное размещение производительных сил и наиболее эффективное их использование.

На основе уже имеющегося опыта по подготовке перевода предприятий на новые условия оплаты труда в том числе опыта территориального регулирования заработной платы, необходимо дальнейшее совершенствование этого опыта с целью достижения и обеспечения принципа "равная оплата за равный труд". Для сокращения текучести рабочей силы важное значение имеет регулирование заработной платы в пределах одного района, населенного пункта, имеющих однородные предприятия.

Учитывая, что в современных условиях уже достигнут высокий уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве, привлечение, закрепление и рациональное использование трудовых ресурсов в районах, где в настоящее время развиваются территориально производственные комплексы (Сибири, Дальнего Востока), активно ведутся работы по освоению минерально-сырьевых и лесных богатств, в соответствии с решениями XXIУ и XXУ съездов партии планомерно и последовательно осуществляются мероприятия по дальнейшей территориальной подвижности рабочей силы, в том числе, с помощью регулирования оплаты труда. Расширяются льготы и преимущества в оплате труда работников ряда районов с трудными природно-климатическими условиями. Введены районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в Западной Сибири, некоторых районах Урала, Туркменской ССР, в ряде отраслей Европейского Севера, установлены проектные надбавки к заработной плате рабочих и служащих за стаж работы в районах Дальнего Востока.

В результате проведенных мероприятий в соответствии с Директивами XXIУ съезда КПСС по введению новых условий оплаты труда в северных и восточных районах страны, в Поволжье и Волго-Вятском районе прирост заработной платы в среднем составил II,5%. Продолжено введение районных коэффициентов к зарплате

рабочих и служащих, для которых они не были установлены (на Урале и в некоторых районах Казахстана).

Работники предприятий и организаций, работающие в перечисленных выше районах, имеют и другие социально-экономические льготы и преимущества - более продолжительный отпуск и др.

Поскольку проблема дефицита рабочей силы в районах с трудными природно-климатическими условиями еще остается острой, то для привлечения и закрепления трудящихся в этих районах было бы целесообразно "северную надбавку" выплачивать не после одного года работы, а сразу после зачисления на работу. Практика показывает, что первый год работы в этих условиях является самым трудным, как с точки зрения акклиматизации, так и с точки зрения адаптации.

Но эту сложную и важную социально-экономическую задачу в целом нельзя решать только мероприятиями по совершенствованию организации стимулирования труда, так как социальный престиж труда не всегда можно поднять более высокой его оплатой. Ее решение еще более будет зависеть от степени удовлетворения потребностей, обусловленных объективными специфическими различиями в условиях жизни и труда, т.е. от развития процесса выравнивания жизненного уровня различных районов страны. Так, еще недостаточная развитость социально-бытовых условий - несвоевременное строительство и ввод в эксплуатацию жилья, коммунально-бытовых и культурных объектов по сравнению с производственными объектами, является главными мотивами текучести кадров в этих районах.

V. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ.

Дальнейшее развитие и совершенствование социалистического и формирование коммунистического отношения к труду является составной частью общего процесса перерастания социалистического труда в коммунистический. На современном этапе особенно возросла потребность в изучении тенденций и конкретных форм проявления отношения к труду и выработке конкретных методов и средств, наиболее эффективно воздействующих на этот процесс.

Специфическая особенность отношения к труду, как одно из проявлений отношения личности, определяется двойственным характером труда, представляющим собой диалектическое единство естественных, материально-вещественных признаков и свойств и опосредующих его общественных связей, социально-экономических условий. Из этого свойства труда, как процесса коллективной деятельности, происходящего при взаимодействии определенных общественных отношений, следует, что отношение к труду, в наиболее общем виде, как социально-экономическое понятие, представляет собой одну из важнейших форм проявления производственных отношений, раскрывающую общественную и личную необходимость участия в труде.

Экономическая реализация общественной и личной необходимости участия в труде происходит в результате соединения вещественных и личных факторов производства посредством определенных отношений по участию в труде. Таким образом, по поводу отношения к труду возникает совокупность производственных отношений, выражающих связь между отдельными индивидами, коллективами трудящихся, социальными классами и обществом в целом по поводу найма, формирования, использования и развития рабочей силы, всестороннего развития физических и умственных способностей людей в общественном производстве.

Отношение к труду оказывает свое воздействие на развитие производительных сил и производственных отношений, является объектом действия экономических законов (основного экономиче-

ского закона, закона планомерного пропорционального развития, перемены труда и др.) и имеет свое социально-экономическое содержание и свои формы проявления. Все это позволяет считать отношение к труду специфической, экономической категорией общественной формы труда, раскрывающей важнейший аспект социально-экономических условий деятельности человека. Производственные отношения выступают одновременно как условие и собственное содержание интересов, основу которых составляют потребности. Потребности и интересы составляют сущностную основу отношения к труду.

Данный подход к проблеме позволяет определить возможность и необходимость практического управления процессом развития социалистического и формирования коммунистического отношения к труду. В этом аспекте управление необходимо рассматривать как способ целенаправленного воздействия на общие и специфические условия трудовой деятельности и те отношения, в которые эта деятельность включена, через учет потребностей и интересов различных групп трудящихся и на этой основе способствовать развитию и формированию нового отношения к труду.

Задача оптимизации трудовой деятельности должна учитывать взаимодействие объективных и субъективных факторов. Субъективный фактор в отношении к труду связан с осознанием воздействующих на субъекта объективных факторов и отражает установку каждой личности понимания и оценку роли общественной значимости и необходимости труда вообще и выполняемой работы, в частности, и степень сформировавшейся потребности в труде. Степень сформировавшейся потребности в труде является результатом развития всех человеческих потребностей[1/].

В условиях развитого социализма наряду с существующим отношением к труду как к средству жизни формируется отношение к труду как к становящейся потребности, которое характеризуется такими основными элементами как отношение к труду как к средству развития творческих, профессиональных склонностей,

---

1/ К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч., т. 46, с. 280.

интересов и способностей личности; как к общественно-и нравственно необходимой норме, как общественному долгу; как к средству самоутверждения, престижа личности, ее гражданственности. Это означает, что социалистическое отношение к труду на современном этапе содержит в себе элементы коммунистического отношения к труду. Поэтому, на наш взгляд, правомерно говорить о формировании нового более зрелого социалистического отношения к труду в условиях развитого социализма.

Объективными предпосылками для формирования нового отношения к труду в условиях развитого социализма являются:

- создание высокоразвитой материально-технической базы социализма, всемерное развитие производительных сил общества, рост реальных доходов трудящихся, которые создают условия для наиболее полного удовлетворения постоянно растущих материальных и духовных потребностей членов общества;

- развитие социалистического характера труда, изменение его функционального содержания под влиянием научно-технической революции, являющихся основой реализации потребности в творческом, содержательном труде;

- совершенствование социалистической системы стимулирования труда.

Функциональное содержание труда является важным фактором, позволяющим определить направления дальнейшего формирования отношения к труду.

Изменение технико-экономической структуры производства, механизация и автоматизация производственных процессов, сокращение доли неквалифицированного и повышение доли квалифицированного труда, повышение общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня работников создают объективные возможности для реализации потребности в творчестве, для развития самой личности работника и сознательного стремления творчески реализовать свои знания и опыт в труде. Так, среди рабочих ручного физического труда постоянно участвуют в техническом творчестве 7,45%, среди станочников - 19,1% и среди

наладчиков - 47,7%, т.е. почти каждый второй[1]. Если анализировать по разрядам, то 10,8% рабочих I-го разряда участвуют в техническом творчестве, I3% - 3-го, 27,2% - 4-го, 46,7 - 5-го и 75,I% - 6-го разряда[2].

Соответствие уровня образования характеру выполняемой работы расширяет творческие возможности работников, повышает их трудовую активность, оказывает влияние на рост их профессиональной квалификации, на способность освоить новую технику и овладение смежными специальностями. Рабочий с образованием I0 классов в 2-2,5 раза быстрее осваивает новую технику или новую технологию производства, чем рабочий с образованием 5 классов. У рабочего со средним образованием на 50% меньше поломок в оборудовании (станках, машинах) и почти на 70% меньше брака в выпускаемой продукции, чем у рабочих с образованием 3 класса[3]. Особенно четко прослеживается тенденция возрастания трудовой активности в связи с повышением образовательного уровня по мере возрастания производственного стажа. Так, по данным обследования, проведенного в г.Ленинграде, в группе рабочих со стажем от 5 до I0 лет с образованием до 7 классов в техническом творчестве участвуют 2I,3%, с образованием 7-9 классов - 26,5% и с образованием I0-II классов - 26,4%. В группе со стажем от I0 до I5 лет соответственно 27,I; 35,8; 43%[4].

Вместе с тем, существующее в данный момент различие в содержании труда, определяющее различия в уровне квалификации, а также различия в образовательном уровне рабочих различных профессиональных групп, существование профессий с большой долей ручного и тяжелого труда создают несоответствие между содержанием труда и возможностями работника и обусловливают различную степень развития потребности в труде и активно-творче-

---

I/ Мирошников В.Г. Изменение содержания труда рабочих в период строительства коммунизма. Сб. "Научный коммунизм. Проблемы и исследования. Вып. I. Изд-во МГУ, I969, с. II6.

2/ Социология и НОТ. Лениздат, I973, с. 63.

3/ Д.П.Кыйдалов, Е.И.Суименко, Актуальные проблемы социологии труда, изд-во "Экономика", М., I974, с. 9I.

4/ Социология и НОТ Лениздат, 1973 с 67.

ского отношения к нему для различных профессиональных групп и социальных групп трудящихся.

Результаты сравнительного международного исследования социальных последствий автоматизации в 1971-1975 гг. показали резкое отличие оценок содержательности труда и возможностей реализации в нем своих способностей рабочих автоматизированных и неавтоматизированных производств. Так, наибольшие различия между оценкой значения фактора, характеризующего содержательность труда, и оценкой его наличия в существующей работе (т.е. уровнем запросов рабочих, потребностей и возможностями их реализации) отмечаются по такому фактору, как необходимость изучения нового. Рабочие неавтоматизированных производств по значению выдвинули его на I-е место, в то же время 65,I% этих рабочих ответили, что их работа не требует такой необходимости. На автоматизированных участках более половины рабочих (52,3%) считают необходимым в свое" работе постоянно поддерживать свои знания на современном уровне. Такой фактор как возможность развивать свои способности занял 2-е место среди других факторов по степени значимости у рабочих неавтоматизированных участков, в то же время свыше половины их (5I,5%) указывают на то, что работа не предоставляет им такие возможности. 73,2% опрошенных на этих участках считают,что их работа предоставляет им минимальные возможности для творчества (3-е место); 44,9% считают свою работу неинтересной (4-е место). На автоматизированных участках, наоборот, значительно повысилась удовлетворенность именно этими факторами и резко повысились требования к условиям труда[I/].

Особенно отчетливо проявляется зависимость степени общей удовлетворенности трудом от содержания труда у молодых рабочих. Если посмотреть данные по текучести рабочей силы, которую можно рассматривать как свидетельство неудовлетворенности работой, то по данным различных региональных исследований до-

---

I/ См. "Социологические исследования". М., № I, 1977 г. В.В.Кревневич. Автоматизация как условие повышения содержательности труда и удовлетворенности трудом, с. 81-92.

ля среди увольняющейся молодежи в возрасте от 20 до 25 лет составляет 65-80%.[1] Текучесть рабочих этого возраста предопределяется многими факторами - неудовлетворенность размером заработной платы, содержанием и условиями труда, бытовыми обстоятельствами и т.д. Однако чаще всего причиной увольнения молодых рабочих является неудовлетворенность выполняемой работы.

По данным различных социологических исследований несоответствие между уровнем образования и содержанием труда уже сейчас является причиной 30-50% увольнений рабочих в возрасте до 25 лет и стаже работы один-два года.[2] Неудовлетворенность содержанием труда вызывает стремление сменить профессию. По расчетам около 60% меняющих работу осваивает новые профессии, в результате чего государство несет большие потери. Удовлетворенность профессией и специальностью является основным составным компонентом формирования нового отношения к труду. Удовлетворенность профессией отражает преимущественно внутриличностную установку, интерес к выполнению конкретных функций по данному виду труда, а также престиж профессии, ее общественное значение и необходимость. В устранении этого несоответствия огромную роль может сыграть не только развитие научно-технического прогресса, изменение самой структуры, характера, содержания существующих специальностей со значительной долей ручного, тяжелого и малосодержательного труда, но и система профориентации и профотбора.

Правильная организация приема на работу, создание условий для продолжения учебы и совмещения работы с учебой, для наибольшего соответствия работы и специальности, учет способностей и склонностей молодежи к определенным видам труда, предоставление им возможностей повышения квалификации, пример старших рабочих, традиции трудовых династий на заводах, поднятие престижности некоторых профессий, наставничество, помощь и обучение работников передовым методам труда, смежным профессиям, обучение в школах коммунистического труда окажут большую помощь в социальном и профессиональном самоопределении молодых рабочих, повышении степени адаптированности, создании постоянных кадров и, в конечном итоге, будут способствовать росту степени удовлетворенности трудом.

---

1) Д.П.Кайдалов, Е.И.Суименко. Актуальные вопросы социологии труда. М., Изд-во "Экономика", 1974, с. 112.

2) Там же, стр. 92.

x x
x

Построение социалистической системы стимулирования труда с учетом специфических свойств, качеств и противоречий, присущих социалистическому труду, способствует целенаправленному воздействию на процесс формирования нового отношения к труду.

Функциональная роль стимулов, как способа реализации производственных отношений, заключается в усилении активности личности в необходимом для общества направлении, через учет ее потребностей и интересов и объективных социальных условий, в которых она функционирует.

В условиях развитого социализма ведущей остается функция труда, связанная с удовлетворением материальных и духовных потребностей общества. С этой функцией труда связано и отношение к труду как средству удовлетворения материальных и духовных потребностей. Возможность удовлетворения этих потребностей заложена в социалистическом принципе распределения по труду, в характере распределения заработной платы - равная оплата за равный труд, что превращает ее не только в форму материальной заинтересованности, но и моральной. В содержании заработной платы как форме общественного признания результатов личного трудового вклада, моральный стимул выступает как форма осознания и понимания общественной значимости труда, что является одним из важнейших элементов формирования нового отношения к труду.

Размер заработной платы непосредственно влияет на общую удовлетворенность работой, на показатели трудовой активности, определяющих положительное отношение к труду. При достаточно высоком размере заработной платы рабочий оценивает другие компоненты трудовой ситуации (содержание, условия труда) выше. При уровне заработной платы ниже среднего, рабочий рассматривает заработок как главный фактор, обусловливающий уровень общей удовлетворенности.

Вместе с тем, реальное стимулирующее значение заработной платы для трудовой деятельности можно определить применительно лишь к социально-профессиональным группам.

В условиях социалистического распределения, профессионально-квалификационное разделение труда является основным фактором, который обусловливает дифференциацию в оплате труда работников. Профессионально-квалификационные группы рабочих, возникающие вследствие общественного разделения труда, различаются специфическими видами деятельности, отличающиеся друг от друга сложностью, содержанием и условиями труда и, следовательно, общеобразовательным, квалификационным уровнем и величиной материального вознаграждения.

Социологические исследования показали, что стимулирующая функция заработной платы обусловлена не только ее реальной величиной, но и характером ее распределения внутри каждой социально-профессиональной группы. Возможность получить зарплату, близкую к средне-прогрессивной для данной группы, повышает удовлетворенность ею.

Так, при сопоставлении средней зарплаты и удовлетворенности ею ранговая корреляция оказалась равной +0,33, а между среднепрогрессивной зарплатой и удовлетворенностью ею +0,71. Подтверждается таким образом зависимость между удовлетворенностью зарплатой и возможностью иметь среднепрогрессивную зарплату, т.е. выше нормы[I/]. Такая зависимость объясняется связью повышения заработной платы с возможностью обеспечить не только минимум материальной обеспеченности, но более или менее полно удовлетворить сформировавшиеся на данный момент потребности работника. Колебания заработной платы в пределах группы оказывают влияние на объективные показатели трудовой деятельности: выполнение норм выработки, дисциплину труда и в конечном итоге на общую удовлетворенность работой. Распределение заработной платы в пределах относительно однородной группы на основе правильной организации нормирования труда, совершенствования тарифной системы и оплаты труда позволяют усилить ее стимулирующее воздействие на трудовую деятельность.

I/ И.М.Попова. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. Изд-во "Наукова думка", Киев, 1976, с.101.

Однако стимулирующая функция заработной платы в процессе формирования нового отношения к труду будет зависеть не только от ее размера и возможности достижения ее максимальной величины, но также и от содержания труда в этих группах. Так, для групп рабочих со средней и высокой квалификацией, занятых на машинах и механизмах и по управлению и наладке автоматического оборудования достижение высокой заработной платы рассматривается как результат роста квалификации, и следовательно, в этих группах возможность повышения квалификации, продвижения по работе, вопросы организации и нормирования труда являются основными мотивами удовлетворенности трудом. В этих группах отмечается интерес к самому процессу труда и его содержанию. Стимудирующая роль заработной платы здесь заключается в создании условий для формирования содержательного интереса к труду. Для работников ручного физического неквалифицированного и малоквалифицированного труда уровень заработной платы выступает как форма компенсации за непривлекательную и малопривлекательную по своему содержанию работу. Низкое содержание труда, высокая физическая нагрузка, отсутствие возможностей повышения квалификации обусловливают общую неудовлетворенность трудом, что, естественно, сказывается на объективных трудовых показателях - на выполнении норм выработки, творческой активности, дисциплине труда, текучести и т.д. Размер заработной платы здесь выступает как основной стимул участия в труде, содержание же не привлекает работников. Таким образом, эффективность стимулирования находится в тесной зависимости не только от размера заработной платы, но и от содержания труда. Эти два основных фактора в совокупности оказывают непосредственное воздействие на уровень общей удовлетворенности трудом. Стимулирующая функция заработной платы в этом аспекте заключается в более строгом учете и отражении в ней трудового вклада групп неквалифицированного и малоквалифицированного труда.

Выбор форм и систем заработной платы, отражающих тенденции современного этапа развития научно-технической рево-

ляции и отвечающих требованиям и конкретным условиям производства, имеет огромное значение в усилении личной и коллективной заинтересованности и оказывает самое непосредственное воздействие на отношение к труду. Более широкое использование опыта применения бригадных форм организации труда и заработной платы, проведенного на ВАЗе, бригадной оплаты труда по единому наряду, шекинского опыта материального поощрения за увеличение выпуска с меньшей численностью работников и др. позволит не только повысить эффективность труда каждого и коллектива в целом, но и будет способствовать обогащению его функционального содержания, сокращению непривлекательных видов деятельности, сокращению текучести кадров, повышению квалификации работников, укреплению отношений сотрудничества и взаимопомощи в коллективах, возрастанию трудовой и творческой активности работника.

При выборе форм и систем материального стимулирования необходимо на основе социально-экономического анализа определить те формы и методы, которые в данных условиях и с учетом особенностей данного коллектива могли бы дать наибольший эффект. При этом большое значение имеет социально-психологический климат коллектива, уровень его сплоченности, учет индивидуальных способностей и возможностей каждого работника, профессионально-квалификационный состав коллектива, уровень образования рабочих, производственный опыт и возрастной состав.

Увеличение размеров премий в заработной плате означает увеличение реальных доходов трудящихся, что, естественно, способствует подъему их жизненного уровня, более полному удовлетворению материальных и духовных потребностей и повышает общую удовлетворенность трудом. Премия одновременно выступает и как форма признания заслуг отдельного работника в повышении результативности общественного труда, как фактор, побуждающий к проявлению творческой инициативы работника, добросовестному, ответственному, хозяйскому отношению к делу, трудовой активности. Премия выполняет свою стимулирующую функцию - активизацию трудовой деятельности в заданном направлении - лишь при условии соблюдения принципа оплаты по труду, принципа соответствия раз-

мера вознаграждения трудовому вкладу. Именно поэтому большое значение имеет установление исходного уровня в работе, достижение и превышение которого следовало бы оценить как успех, дающий право на премирование, правильное расходование средств на поощрение работников, выбор показателей премирования, гласность, конкретность и ясность условий поощрения, привлечение и участие рабочих в их разработке, установление твердого перечня нарушений, которые ведут к лишению или уменьшению размеров премий, дифференцированный подход к группам премируемых.

Особое значение для развития трудовой и творческой активности имеет информированность коллективов об организации стимулирования на их предприятии. Информированность должна рассматриваться не только как совокупность сведений, необходимых предприятию для выполнения его производственных функций, но и знание тех реальных возможностей, которыми обладает предприятие для удовлетворения индивидуальных потребностей и как способ приобщения каждого члена коллектива к интересам предприятия.

Различные общественные организации, рабочие собрания, заводские газеты, коллективные договоры, инструкции, постановления должны отражать и доводить до сведения каждого работника все изменения в системе стимулирования труда.

Представление о диапазоне реальных возможностей является важным моральным стимулом в формировании активной направленности трудовой деятельности на выполнение целей предприятия.

Гармоническое сочетание материальных и моральных стимулов обеспечивается применением таких форм материального и морального стимулирования, которые бы направляли активность работников на общественные интересы, подчеркивая общественную значимость труда, общественное признание трудовых заслуг каждого работника.

Каждая из форм собственно морального стимулирования, применяемая в практике социалистических предприятий, должна являться не дополнительным поощрением, а формой реализации моральной заинтересованности, определяемой потребностями в творчестве, в активной общественной работе, участии в управлении

производством, в рационализаторстве и изобретательстве и выступать как форма общественного признания и оценки труда каждого.

Основными требованиями, в этой связи, предъявляемыми к моральному стимулированию, являются:

- Правильный выбор критериев оценки результатов труда с учетом социально-экономических задач производства, специфики и контингента работающих и разработка на этой основе условий и положений, соответствующих каждой мере поощрения с привлечением работников.

- Последовательность, поэтапность мер морального стимулирования, определяющих перспективы и ступени роста работников.

- Дифференцированный подход к стимулированию различных профессионально-квалификационных групп работников.

- Постоянное совершенствование и пересмотр существующих форм морального стимулирования с учетом задач производства.

- Гласность, информированность, наглядность мер морального стимулирования, своевременность и оперативность их применения, обеспечивающих сравнимость результатов и распространение передового опыта, повышение ответственности, требовательности и непримиримости к недостаткам, создание нормального "микроклимата" в коллективе, и усиливающих трудовую активность.

- Сочетание мер морального и материального стимулирования.

- Управление процессом формирования нового отношения предполагает не только повышение трудовой и творческой активности, но и формирование нравственных качеств личности, придавая им определенную направленность. Большая роль в решении этой проблемы принадлежит коллективу.

Социалистическое предприятие является не только производственной единицей, но и социальной ячейкой общества и принимает на себя возможность реализации интересов, связанных как непосредственно с производством, так и лежащих за его пределами.

Подбор, расстановка кадров с учетом структуры интересов каждой социально-демографической группы и каждого отдельного

человека, помощь в продвижении по работе в соответствии с изменением ориентаций, запросов, намерением и приобретением деловых качеств, опыта и квалификации работника является важным моральным стимулом, создает возможность не только реализовать интересы каждого работника, но и осуществить их связь с интересами предприятия и во многих случаях компенсирует неудовлетворенность малосодержательным трудом.

Кроме того, предприятие имеет возможность реализовать интересы, связанные с потребностью в жилье, культурно-бытовом обслуживании и т.д.

С расширением масштабов социалистического производства возрастает значение функции учета и контроля. Расширение функций рабочего контроля в области порядка и процедуры начисления заработной платы и премий, при распределении средств из фондов общественного потребления, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства позволяет закрепить в сознании людей органическую связь личного интереса с интересами общества, создает условия для развития моральных стимулов к труду.

Важным фактором добросовестного отношения к труду и сознательной дисциплины является общественное мнение. Общественное (коллективное) мнение, осуществляя оценку поведения людей, воздействует на сознание и поведение людей и имеет огромное воспитательное значение. В практике социалистических коллективов выработаны такие меры воздействия, которые выражаются в предоставлении добросовестным работникам дополнительного материального поощрения и, наоборот, в лишении нарушителей трудовой дисциплины ряда существенных льгот.

В настоящее время чрезвычайно важное значение приобретает возможность реализации качественно новой потребности трудящихся - потребности в управлении производством. Широкое участие в управлении производством является условием всестороннего развития возможностей и способностей человека и свидетельством высокой степени зрелости трудящихся в нашем обществе. На важность этой задачи неоднократно указывал В.И.Ленин. Он писал: "Необходимо еще и еще расширять участие самих трудящихся в управлении

хозяйством и строительстве нового производства. Если мы этой задачи не решим, ... тогда мы дело коммунистического строительства не доведем до конца"[1].

Общественные начала в управлении производством, будучи частью социалистических производственных отношений, развиваются под влиянием неформальных отношений (свободное волеизъявление, личное влечение, заинтересованность в делах коллектива) и является формой выражения социалистического демократизма. Установление оптимального соответствия между формальными и неформальными отношениями, расширение и придание производственных функций неформальным отношениям способствует демократизации управления.

Совершенствование организации привлечения трудящихся к управлению производством связано с улучшением руководства делом вовлечения рабочих и служащих в управление производством на всех его уровнях, начиная с первичного производственного коллектива, повышения роли и ответственности всех профсоюзных органов, в частности, фабричных, заводских, рабочих и местных профсоюзов.

Вместе с тем, улучшение руководства участием в управлении производством означает и выявление существующего уровня потребности в участии и его сопоставлении с реальным участием, и улучшение организации информированности и обучения трудящихся.

Совершенствование организации привлечения трудящихся к управлению производством связано и с решением проблемы эффективности отдельных организационных форм участия.

Регламентация прав фабричных, заводских и местных комитетов профсоюзов положением о социалистическом производственном предприятии, закрепила необходимость согласования производственных вопрооов, вытекающих из самостоятельности предприятия, с представителями коллектива. Однако в новых условиях необходимо более четко и ясно определять роль различных форм объединения трудящихся по управлению производством и строго разгра-

---

I/ В.И.Ленин, ПСС, с. 37, с. 450-451.

вичить круг вопросов или функций управления предприятием, осуществление которых предомляется через их деятельность.

Возможность целенаправленного воздействия на объективные условия трудовой деятельности через учет потребностей и интересов различных групп трудящихся позволяет решить проблему формирования нового отношения к труду в условиях развитого социализма.

V. ВОПРОСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ СССР

I. Характеристика использования рабочего времени

В условиях развитого социализма, когда экономический потенциал и технический прогресс способствуют непрерывному росту энерго- и фондовооруженности труда - цена каждой минуты рабочего времени приобретает из года в год все большее значение. В "Основных направлениях развития народного хозяйства на 1976-1980 годы" и в новой Конституции предусмотрена важная роль рабочего времени в реализации экономических и социальных задач. Это предполагает сокращение нерациональных затрат труда и рабочего времени.

Использование рабочего времени в промышленности СССР (в человеко-днях) за 1960-1976 гг. характеризуется таблицей I. Из таблицы I видны (без потерь РВ из-за внутрисменных простоев) все потери рабочего времени по причинам: 1. Отпуска по болезни, 2. неявки с разрешения администрации, 3. прочие неявки и 4. прогулы (12,77 + 2,48 + 2,65 + 0,35) составили в 1960 г. 18,25 человеко-дней, а в 1976 г. - 16,25 ч/д, то есть за 16 лет они сократились только на 2,0 человеко-дня. Потери рабочего времени по причинам, указанным выше составили: в 1970 г. - 17,65 ч/д., в 1975 г. - 15,61 ч/д. За последние 11 лет потери рабочего времени сократились на 1,64 ч/д с 16,89 в 1965 г. до 16,25 ч/д в 1976 г.

Незначительное снижение потерь рабочего времени выражает недостатки в работе промышленности, которые особенно усилились в связи с дефицитом рабочей силы.

Если учесть, что среднегодовая численность рабочих в промышленности СССР составила в 1977 г. 28,5 млн чел., то невыхода на работу в среднем на один календарный рабочий день по вышеуказанным причинам составит 1,3 млн человеко-дня. Из этого отчетливо видно, что повышение эффективности использования рабочего времени - важнейшее звено в решении задач, поставленных XXV съездом КПСС. Экономия как живого, так и овеществленного труда выступает как важнейшая социально-экономи-

Таблица I

Использование рабочего времени на одного рабочего промышленности СССР (в человеко-днях) за 1960-1976 гг.

Годы	Фактически отработано рабочим чел/дн. всего	Число чел./дн. целодневных простоев	Число человеко-дней неявок на работу						Неявки с разрешения администрации
			Всего неявок	в том числе					
				очередные отпуска	отпуска по учебе	отпуска в связи с родами	отпуска по болезни	прочие неявки	
1960	266,90	0,36	39,48	17,44	-	3,79	12,77	2,65	2,48
1965	266,40	0,29	38,02	17,20	-	2,93	12,24	3,01	2,13
1970	234,08	0,18	37,49	17,21	-	2,63	12,05	3,15	1,87
1975	231,06	0,14	38,46	19,32	0,98	2,55	11,65	2,36	1,11
1976	232,00	0,15	37,07	18,82	0,99	2,57	12,11	2,58	1,07
	Удельный вес использования рабочего времени в % ко всему календарному времени								
1960	73,10	0,10	10,80	4,80	-	1,00	3,50	0,70	0,70
1965	73,00	0,08	10,40	4,70	-	0,80	3,40	0,80	0,60
1970	64,10	0,04	10,30	4,70	-	0,70	3,30	0,90	0,50
1975	63,30	0,04	10,54	5,29	0,27	0,70	3,19	0,65	0,31
1976	63,30	0,04	10,58	5,14	0,24	0,70	3,30	0,70	0,29

Прогулы	Праздничные и выходные дни	Всего неявок (включая выходные и праздничные дни)
0,35	59,34	98,82
0,51	60,32	98,40
0,58	93,25	I30,74
0,49	95,34	I33,00
0,49	94,34	I32,97
0,I0	I6,20	27,00
0,I0	I6,50	26,90
0,20	25,50	35,80
0,I3	26,I2	36,66
0,I3	25,70	36,90

ческая проблема, которая требует к себе комплексного подхода и решения.

В Отчетном докладе ЦК КПСС XXV съезду партии было отмечено: "Во всей работе по совершенствованию управления должен в полной мере учитываться фактор времени. В области стимулирования: поощрения экономии времени и строгие санкции за его расточительство" (см. Материалы XXV съезда КПСС, с. 61).

В таблице 2 перечисляются причины потерь рабочего времени за 1965-1976 гг.

О потерях рабочего времени в связи с болезнью. По этой причине потери рабочего времени в среднем на одного рабочего по промышленности СССР составили в 1965 г. - 12,24 рабочих дня, в 1970 г. - 12,05, в 1975 г. - 11,65 и в 1976 г. - 12,11 рабочих дня. Эти данные показывают, что за 11 лет невыхода на работу из-за болезни фактически не уменьшились.

Неявки на работу по болезни в 1976 г. в промышленности СССР составили 336 млн.человеко-дней.

Нельзя согласиться с имеющим место мнением о невозможности сокращения потерь рабочего времени из-за болезни. В нашей стране в условиях все возрастающего значения медико-санитарных и профилактических служб, когда систематически растет возможность для получения регулярного отдыха и лечения, когда количество домов отдыха, санаториев, туристских баз и т.д. непрерывно увеличивается, вполне реальной является возможность абсолютного сокращения невыходов на работу в связи с болезнями.

С развитием научно-технического прогресса значительно возрастает возможность для коренного улучшения условий труда и медико-санитарного обслуживания работающих на каждом предприятии.

Автоматизация и комплексная механизация производственных процессов, открывая значительные перспективы оздоровления условий труда, вместе с тем создает в ряде случаев возможности неблагоприятного воздействия факторов производственной среды.

Амплитуда колебаний невыходов на работу в связи с болезнью составляет по предприятиям промышленности 9,9-15,0 рабочих дней. Важными причинами невыхода на работу рабочих

Таблица 2

Потери рабочего времени за 1965-1976 гг. по промышленности СССР (в целом)[x/]
/в расчете на одного рабочего/

Виды потерь рабочего времени по факторам	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
Потери рабочего времени (всего) [xx/]	16,82 112,55	16,25 109,20	16,12 108,65	15,12 162,06	15,99 108,09	16,58 11,92	15,79 105,42	15,27 105,58
1. По болезни	12,24 81,89	11,60 77,95	11,71 78,99	10,86 75,91	11,49 77,67	12,05 81,54	11,28 76,03	10,91 74,06
2. Разрешенные законом	1,94 12,98	1,92 12,90	1,83 12,35	1,84 12,42	1,96 13,25	2,08 14,04	2,17 14,63	2,26 15,29
3. С разрешения администрации	2,13 14,25	2,15 14,45	2,02 13,61	1,84 12,42	1,93 13,05	1,87 12,62	1,78 12,00	1,96 10,56
4. Прогулы	0,51 3,41	0,58 3,90	0,56 3,77	0,58 3,92	0,61 4,12	0,58 3,92	0,56 3,77	0,54 3,65
5. Средняя продолжительность рабочего дня	6,69	6,72	6,74	6,75	6,76	6,75	6,74	6,77

x/ в числителе человеко-дни; в знаменателе - человеко-часы

xx/ без учета потерь рабочего времени из-за внутрисменных и целодневных простоев

	1973	1974	1975	1976
	15,47	15,33	15,61	16,75
	104,58	103,78	103,37	109,85
	11,22	10,99	11,65	12,11
	75,84	74,00	78,64	81,86
	2,40	2,95	2,36	2,58
152	15,22	15,91	15,93	17,44
	1,36	1,56	1,11	1,07
	9,19	10,56	9,02	7,75
	0,49	0,49	0,49	0,49
	3,22	3,22	3,22	3,31
	6,76	6,77	6,75	6,76

являются профессиональные заболевания, а также болезни детей дошкольного и школьного возраста.

Для уменьшения травматизма, профессиональных заболеваний, потерь рабочего времени по различным причинам временной нетрудоспособности необходимо на каждом предприятии наладить учет потребностей в санитарно-техническом оборудовании с тем, чтобы включить в государственный план заявки отраслей.

Далее следует в первую очередь серьезно поставить вопрос об усилении роли органов здравоохранения в деле налаживания профилактической работы в целях уменьшения количества невыходов на работу по различным болезням. Невыходы на работу только по промышленности обходятся государству ежедневно более 10 млн руб. (1,3 млн человек×на среднесуточную заработную плату - 8 руб.). К этому же следует добавить затраты на медицинский персонал и потери в выработке продукции в расчете на 1,3 млн человек.

Повышение роли профессиональных союзов и медицинских учреждений в деле уменьшения невыходов на работу по болезни становится важнейшим условием сокращения потерь рабочего времени.

2. Потери рабочего времени с разрешения администрации и по закону

Динамика потерь рабочего времени (по разрешению администрации и по закону) характеризуется следующими данными. Потери по этой причине составили в 1960 г. - 5,13 чел./дн., в 1965 году - 5,14 чл./дн., в 1970 г. - 5,02 чел./дн. и в 1976 г. - 3,65 чел./дней. Эти потери могут быть значительно сокращены, для чего следует прежде всего улучшить порядок приема населения в различных организациях (военкомат, жилотдел, медицинская служба и т.д.), проводя его в часы, удобные населению и предприятию. Необходимо, чтобы проверку использования планово-возможного и реального фонда рабочего времени повседневно были ответственны соответствующие службы предприятий и городских организаций. Необходимо повысить роль материального и морального стимулирования и ответственность рабочих и соответствующих служб за лучшее использование фонда рабочего времени.

В этой связи заслуживает внимания опыт г.Ростова на-Дону. В целях борьбы с потерями рабочего времени под руководством пролетарского РК КПСС г.Ростова упорядочена работа аппарата районных организаций и других организаций, находящихся в этом районе. Прием населения руководящими работниками в районе проводится с 16 до 20 часов и в субботние дни. Пересмотрен порядок работы предприятий сферы обслуживания.

3. Потеря рабочего времени из-за прогулов

Анализ неявок на работу из-за прогулов показывает, что необходимо значительно повысить роль социалистической дисциплины труда в улучшении использования рабочего времени. Эта проблема приобретает исключительно важное значение в условиях перевооружения нашей промышленности в связи с возрастающей ролью новой техники, нового оборудования. Необходимо преодолеть существующий либерализм в отношении нарушителей трудовой дисциплины к тем, кто разбазаривает богатство народа - общественное рабочее время. Одной из мер борьбы с прогулами является повышение роли производственных коллективов, профсоюзов в организации социалистической дисциплины труда. Необходимо ликвидировать существующую практику, когда фактически (и по закону) существует запрет отрабатывать время прогула, опоздания или ранний уход с работы лиц, не выполняющих норм выработки или производственно-плановое задание без уважительных причин. Необходимо определить в специальном постановлении меры ответственности за прогул. В тех случаях, когда нарушение дисциплины труда (прогул и т.д.) приводит к материальным потерям, нарушитель должен нести строгую экономическую ответственность путем отработки этого прогула в удобное для предприятий время - в выходной или праздничный день. Необходимо, чтобы каждый случай прогула не оставался вне внимания общественности (профсоюзов, товарищеских судов и т.д.). Меры воспитательного значения должны быть значительно усилены на всех уровнях.

Необходимо также предусмотреть, чтобы в отношении нарушителей трудовой дисциплины были приняты такие эффективные меры, как отмена льгот, связанных с непрерывным стажем работы,

получения различных льгот за счет государства и общественных фондов потребления предприятий. Следует в этой связи отметить, что декрет СНК РСФСР (СУ № 136) от 27 апреля 1920 г. "О борьбе с прогулами", который подписал В.И.Ленин, предусматривал обязательную отработку времени прогула во внеурочное время и в праздничные дни. Эти мероприятия могут привести к сокращению потерь рабочего времени по неуважительным причинам. Следует подчеркнуть, что возмещение прогула отработанным временем не противоречит новой Конституции, трудовому законодательству. Когда работник вступает в трудовое соглашение с предприятием, обусловливается порядок и взаимная ответственность. Нарушение трудового договора должно привести к ответственности сторон. Прогул означает нарушение договора и он должен быть возмещен. Это должно быть обусловлено в правовом законодательном порядке.

Предприятия без санкции законодательства сами не могут предложить работающим отработать время прогула. Поэтому важно предусмотреть отработку прогулов. С этой целью следует внести дополнение к правилам внутреннего трудового распорядка предприятий и учреждений.

4. Потери рабочего времени из-за простоев оборудования и станков

Одним из важных факторов повышения эффективности общественного производства и роста производительности труда является рациональное использование трудовых ресурсов и оборудования.

Если к данным о потерях, указанных в таблицах I и 2, присоединить данные о внутрисменных простоях и связанных с этим потерях рабочего времени (по данным обследования ЦСУ СССР за 1973, 1975 и 1977 годы) станет очевидным, какие в перспективе имеются резервы увеличения отработанного времени по сравнению с плановым фондом рабочего времени.

Потери рабочего времени из-за внутрисменных простоев приведены в таблице 3.

Таблица 3

Данные обследования внутрисменных простоев по причинам 16 мая 1973 и 16 мая 1975 гг.

	1973 г.		1975 г.	
	Промышленность всего	Машиностроит. министерства	Промышленность всего	Машиностроит. министерства
I	2	3	4	5
Количество предприятий	6726	2643	6881	2774
Число рабочих (чел.)	3532130	2180848	3794505	2347444
Число тыс.чел.-часов сменного рабочего времени	27803,0	17164,4	29853,2	18487,3
Внутрисменные простои по причинам (уд.вес)				
1.Неисправность, ремонт оборудования	15,4	14,7	16,6	15,8
2.Наладка и подналадка оборудования, производимая наладчиком	10,3	11,3	11,2	12,0
3.Отсутствие деталей, материалов, заготовок, узлов	32,3	32,7	30,6	30,7
4.Отсутствие инструмента, приспособлений, технической документации, электро-и теплоэнергии, пара и др.	15,3	13,7	14,6	13,6
5.Уход с работы с разрешения администрации, на общественную работу....	7,1	8,4	7,6	8,8
6.Опоздания на работу в начале смены, обеда и уход раньше времени на обед и с работы, потери по вине рабочего ...	10,7	10,5	10,9	10,6
7.Прочие причины	8,9	8,7	8,5	8,5
8.Чел.-часы рабочих, которые в связи с простоями на основной работе были использованы на другой работе.....	0,3	0,3	0,3	0,4

I	2	3	4	5
Всего потерь перечисленных по причинам чел./часов	I00 I030908	I00 745062	I00 I039713	I00 757669
Внутрисменные простои в % к сменному времени рабочих	3,7	4,3	3,5	4,I

Из таблицы 3 видно, что основными причинами целодневных и внутрисменных простоев являются: неисправность и ремонт оборудования, отсутствие материалов, деталей, заготовок, узлов; простои по вине рабочего (опоздание на работу, ранний уход с работы) и некоторые другие.

На многих предприятиях не менее I/3 всех потерь рабочего времени, а на отдельных предприятиях еще больше потери обусловливаются простоями из-за отсутствия материалов, деталей, заготовок. По этой причине и причине неудовлетворенности организации труда внутрисменные потери рабочего времени достигают I0-I5, а порой и 20% сменного рабочего времени.

Между использованием рабочего времени и использованием оборудования имеется самая непосредственная связь. За счет использования имеющихся резервов можно поднять производительность общественного труда, факторами этого роста явятся сокращение простоев оборудования, а также более полное использование живого труда. В этих целях целесообразно установить ежеквартальную отчетность по внедрению мер по сокращению внутрисменных и целодневных простоев. Данные показывают, что в области сбережения рабочего времени существенных перемен к лучшему не произошло. Этот вывод подтверждается таблицами 4 и 5 за I975 г. и I977г. (Приложения I и 2).

5. Пути сокращения потерь рабочего времени
(Выводы и предложения)

Чтобы вскрыть дополнительные резервы рабочего времени для роста производительности общественного труда, необходимо осуществить следующие мероприятия:

I. По-новому организовать правильный учет и выявление потерь рабочего времени по причинам. Известно, что на многих предприятиях существует разрыв между отчетными данными и фактическими. Необходимо учитывать все потери рабочего времени, в том числе потери до 20 минут, которые, как правило, не учитываются в листках потерь рабочего времени. Необходимо в этих целях на каждом предприятии установить показатели использования планового фонда рабочего времени в расчете на одного рабочего (за месяц и год). Необходимо также установить ежеквартальную специальную отчетность о выполнении заданий служб предприятий по сокращению потерь рабочего времени из-за целодневных и внутрисменных простоев и по другим причинам.

2. В целях уменьшения невыходов на работу в связи с болезнями работающего и членов семьи - создать необходимые условия, отвечающие задачам развитого социализма, основными направлениями которого должны быть: оздоровление условий труда за счет улучшения техники безопасности и охраны труда, всесторонне учитывающие гигиенические и эстетические требования при проектировании и модернизации существующих предприятий. Необходимо, чтобы система профилактических мер по охране здоровья населения была тесно увязана с оздоровительными мероприятиями по линии детских учреждений (ясли, детские сады, школы) с тем, чтобы не отвлекать работающих для обслуживания больных детей и членов семьи. Следует учесть исследования физиологов и гигиенистов, которые показывают, что мероприятия по предупреждению болезней и охране труда дают немалый эффект в повышении продуктивности общественного производства. Назрела необходимость значительно улучшить санитарно-медицинское обслуживание в детских учреждениях путем организации специальных изоляторов в круглосуточных детских садах и яслях и значительно улучшить профилактику в школах путем систематического осмотра детей.

3. Учитывая, что неявки на работу с разрешения администрации увеличиваются главным образом по причине неудовлетворительного порядка приема населения в различных учреждениях: военкомат, жилотдел, медицинские службы, паспортный стол и ря-

да организаций бытового обслуживания, установить твердый порядок, чтобы часы и дни работы этих учреждений были удобные населению и предприятиям, с этой целью целесообразно использовать опыт Ростовской партийной организации по приему населения в нерабочее время.

4. Анализ неявок на работу из-за прогулов показывает, что необходимо значительно повысить роль социалистической дисциплины труда в улучшении использования рабочего времени.

Одной из мер является повышение роли коллективов, профсоюзов в организации социалистической дисциплины труда. Необходимо ликвидировать порочную практику, когда фактически (и по закону) существует запрет отрабатывать время прогула, опоздания или ранний уход с работы лиц, не выполняющих нормы выработки или производственно-планового задания. Необходимо определить в специальном постановлении меры ответственности за прогул. В тех случаях, когда нарушение дисциплины труда (прогул и т.д.) приводит к материальным потерям, нарушитель должен нести полную ответственность путем отработки прогула в удобное для предприятия время - в выходной или праздничный день. Такое право администрации должно найти место в правилах внутреннего распорядка. Необходимо, чтобы каждый случай прогула не оставался без внимания общественности (профсоюзов, товарищеских судов и т.д.); меры воспитательного значения должны быть значительно усилены. Развитие социалистической организации и дисциплины труда, дальнейшее развитие социалистического соревнования - являются условиями, от которых зависит сокращение потерь рабочего времени по всем направлениям.

5. Увеличение коэффициента сменности, особенно на высокопроизводительном оборудовании в прерывном производстве, связано с дальнейшим улучшением работы предприятий с двухсменным и трехсменным режимом. Наряду с этими условиями важным резервом повышения коэффициента сменности является сокращение простоев в работе оборудования. Необходимо улучшить режим работы смен (начало и окончание работ), в частности, требует пересмотра установившаяся практика длительности обеденных перерывов при

двухсменном режиме работы, имея в виду, что 20 минут на обеденный перерыв имеет отрицательное последствие на здоровье работника и его производительность.

В целях стимулирования производственных коллективов в лучшем использовании рабочего времени следовало бы при повышении коэффициента сменности несколько снижать плату за основные фонды и этим повышать прибыль и увеличивать амортизационные отчисления для компенсации повышенных расходов на ремонт оборудования, переведенного на более интенсивный режим работы.

При выплате поощрения по итогам работы за год целесообразно также увеличивать размер расчетного поощрения в I,5-2 раза станочникам, занятым на сменном режиме.

6. Представляется необходимым шире развернуть работы по привлечению женщин-домохозяек временно прекративших работу в связи с рождением ребенка и других категорий населения в общественном производстве с неполным рабочим днем. Следует шире распространить имеющийся положительный опыт в промышленности.

7. Необходимо улучшить состояние учета рабочего времени на предприятиях. Учитывая, что многие выплаты не связаны с выработкой в рабочее время (заседатели народного суда, оплата доноров и т.д.), необходимо разработать меры, чтобы эти выплаты производились не из фонда заработной платы ч не входили в стоимость издержек производства, а финансировались из специального фонда, фонда социального страхования, фондов стимулирования за счет прибыли.

8. Учитывая, что большие потери рабочего времени по различным причинам свидетельствуют о неполадках в организации производства, необходимо сосредоточить внимание планирующих органов на необходимость утверждения показателя использования годового фонда рабочего времени в расчете на одного рабочего и работающего по народному хозяйству СССР и его отраслей в XI и последующих пятилетках до 1995 г.был бы не ниже 1840-1860 часов, а фактический размер рабочей недели не меньше,чем 35,0-36,0 часов в неделю.

V Следует разработать меры, чтобы фактически отработанный годовой фонд рабочего времени в среднем на одного рабочего и работающего

II. ПЕРСПЕКТИВА СОКРАЩЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПЛАНИРУЕМЫЙ ПЕРИОД 1981-1995-2000 гг.[x)]

Важное место в системе социально-экономического прогноза сокращения рабочего времени в СССР на перспективный период 1981-1995-2000 гг. должно занять повышение производительности общественного труда. Это является исходным для различных проектировок.

Программой КПСС предусматривается постепенное сокращение рабочей недели, в зависимости от условий производства и труда до 35(30) часов. Решение этой социально-экономической задачи означает сокращение годового планового фонда рабочего времени в расчете на одного работающего на 300 часов (с 1938 час. в 1977 г. до 1638 часов). Такое глобальное сокращение годового фонда рабочего времени потребует повышения часовой производительности труда примерно на 18%, то есть ежегодное повышение производительности труда по сравнению с запланированным на 2%.

По расчетам Института экономики АН СССР повышение производительности труда на 1981-1990 гг. предполагалось на 6,5-6,8% с учетом компенсации сокращения рабочего времени это должно составить уже 8,5-8,8%. Планирование столь высоких темпов роста производительности труда с учетом сокращения длительности рабочей недели является весьма напряженным, но реально достижимым, если учесть возрастание технического потенциала и сокращение потерь рабочего времени.

В наших предложениях мы исходим из того, что глобальное сокращение годового фонда рабочего времени на 300 часов должно быть отнесено к 1996-2000 годам. С 1981-1995 гг. мы исходим из возможности сокращения рабочего времени лишь на 120-130 часов за счет роста производительности труда и безусловного сокращения потерь рабочего времени. Исходя из вышеуказанного следует: запланировать с XII пятилетки (1981-1995 гг.) сокращение рабочего времени до 35-30 часов в неделю, для наиболее вредных и

---

x) Настоящий раздел доклада подготовлен кандидатом экономических наук А.Л.Максимовым.

тяжелых профессий по аналогии сокращения рабочего времени, которое было осуществлено для занятых на подземных и горных работах действующих и строящихся угольных и сланцевых шахт с особо тяжелыми условиями труда. В этот период сокращение рабочего времени должно быть доведено до 50-60 часов в год (в расчете на одного трудящегося). Из этого расчета должен быть определен список лиц по отраслям промышленности, с включением в него рабочих, аппаратчиков, рабочих, работающих на дорогостоящих и высокопроизводительных агрегатах, а также на отдельных работах в сельском хозяйстве.

Сокращение этим контингентам рабочих продолжительности рабочей недели до 35-30 часов приведет к уменьшению их планового фонда рабочего времени в расчете на одного рабочего примерно на 150-250 часов в год в зависимости от характера труда и условий производства. Вариант такого сокращения может быть разработан на основе тщательного анализа материалов, которые будут предоставлены промышленным министерствам. Сокращение рабочего времени на 50-60 часов может быть осуществлено за счет лучшего использования планового фонда рабочего времени (уменьшение невыходов по болезни, сокращение целодневных и внутрисменных простоев, достигающих в настоящее время десяти и более процентов сменного рабочего времени, улучшение организации труда и т.д.). Эти мероприятия должны быть учтены в планах работы по повышению производительности труда в связи с сокращением рабочего времени. Проведение мероприятия по сокращению рабочего времени на 50-60 часов до 1995 г. потребует соответственно роста часовой производительности труда на 2,5-3,0%.

Увеличение ежегодного очередного отпуска до 16-18-20 рабочих дней.

В настоящее время продолжительность минимального отпуска для рабочих и служащих составляет 15 рабочих дней. При определении продолжительности очередного отпуска следует учесть как основной, так и дополнительные отпуска, установленные законами и коллективными договорами для ряда производств и категорий рабочих и служащих. Распределение численности рабочих и служащих

в народном хозяйстве СССР по установленной продолжительности отпусков характеризуется таблицей I.

Таблица I

Распределение численности рабочих и служащих в народном хозяйстве по установленной продолжительности ежегодных отпусков за 1958-1977 гг.

	1958	1964	1968	1975	1977
Все взрослые рабочие и служащие, %	100	100	100	100	100
в том числе с установленной продолжительностью отпуска, рабочих дней					
12	42	37	-	-	-
15	13	11	40	36	31,4
18	11	14	18	20	18,8
21	3	5	5	6	4,9
24	19	20	23	23	27,8
свыше 24	12	13	14	15	15,8
Средняя установленная продолжительность отпуска взрослых рабочих и служащих, рабочих дней	18,5	19,3	20,9	21,2	21,6

-1991-

На период с 1986-1990-1995 гг. следует предусмотреть сокращение годового фонда рабочего времени на 60-70 часов, с тем, чтобы запланировать увеличение очередного годового отпуска до 21-22 рабочих дней у тех рабочих основных отраслей промышленности и по отдельным профессиям в сельском хозяйстве, у которых ежегодный очередной отпуск составляет до 20 дней. Для этого потребуется дополнительное повышение часовой производительности труда на 3,5% для компенсации сокращения годового фонда рабочего времени.

Повышение напряженности труда и задача рационализации режимов труда и отдыха обусловливает необходимость увеличения продолжительности отпусков в перспективный период до 22 рабочих дней (до трех-четырех недель) с постепенным переходом к

предоставлению очередного годового отпуска большей продолжительности за пределами 2000 года. Это мероприятие может охватить примерно 50% рабочих и служащих в народном хозяйстве. Введение минимального 3-х-4-х недельного отпуска в планируемый период на 1986-1995 гг. необходимо осуществлять дифференцированно, в зависимости от условий труда и стажа непрерывной работы. Работникам со стажем работы от 1 года до 2-х лет следует увеличить отпуск на два дня, работникам со стажем непрерывной работы 3 года на 3 дня; для работников со стажем работы 4-5 лет на 5-6 дней. В первую очередь целесообразно увеличить ежегодный отпуск до 3-х недель в тех отраслях материального производства, где преобладает труд женщины. Поскольку списки пользующихся льготами по условиям труда имеют большую давность и устарели, необходимо уже в XI-ой пятилетке завершить подготовку единого научно обоснованного списка профессий, пользующихся сокращенным рабочим днем и дополнительными отпусками. В связи с необходимостью повышения общеобразовательного и технического уровня работающих, целесообразно установление дополнительного ~~технического~~ отпуска для повышающих образование без отрыва от производства, в первую очередь для мастеров, помощников мастеров (в ткачестве и прядении), для бригадиров в сельском хозяйстве, оплату которых следует производить за счет поощрительных фондов предприятий (объединений).

Затраты времени на дополнительные отпуска по учебе без отрыва от производства (в расчете на одного работающего) в промышленности составят 1,3% к фактически отработанным дням. Оплату дополнительных отпусков по учебе для защиты диплома, подготовки к экзаменам необходимо также проводить из средств фондов социально-культурных мероприятий, образуемых на предприятиях за счет прибыли. Таким образом, общее уменьшение годового планового фонда рабочего времени составит к 1995 г. 120-130 часов с учетом как сокращения рабочего времени для некоторых групп рабочих до 30-35 часов, так и для увеличения минимального отпуска до 3-4-х недель. Это сокращение годового фонда рабочего времени потребует роста часовой производительности труда на 5,5 -

6,0%. Указанное сокращение рабочего времени представляется возможным компенсировать и за счет ликвидации различных потерь в использовании планового фонда рабочего времени, так и за счет вскрытия имеющихся резервов роста рабочего времени.

Вместе с тем, к концу планируемого периода (1996-2000 гг.) целесообразно начать дифференцированный по отраслям и предприятиям переход на 35-часовую (30-часовую) рабочую неделю. Однако непременным условием такого перехода должно быть достижение предприятиями уровня производительности труда, обеспечивающего выполнение плана развития народного хозяйства СССР на 2000 год по этому показателю и дополнительное увеличение производительности труда, необходимое для компенсации сокращения рабочего времени и увеличения ежегодных оплачиваемых отпусков. Такой порядок сокращения рабочего времени позволит развернуть действенное социалистическое соревнование между коллективами предприятий за улучшение использования всех имеющихся в их распоряжении резервов роста производительности труда и рабочего времени.

Использование планового фонда рабочего времени в расчете на одного работающего по промышленности СССР за 1965-1975 гг. и предлагаемого на перспективу характеризуется следующими данными:

	Отчетные данные		Расчетные данные		
	1965 г.	1976 г.	1981-1985 годы	1986-1990 годы	1996-2000г.
Плановый возможный фонд рабочего времени в часах и днях (при 6-дневной рабочей неделе) чел.-часы	1930	1938	1940	1910-1860	1638
чел.-дни	288	287	288	288	287
Фактически отработанное рабочее время в часах	1816	1830	1830	1830	1620
и в днях с учетом 5-ти дневной рабочей недели и графиков сменности	266,0	231,0	232	236	236
Средняя плановая продолжительность рабочей недели в часах	40,0	40,0	38,0	37,0	35,0
Фактически отработанное рабочее время в неделю в часах	35,0	35,0	35,0	35,0	33,0
Средняя фактическая продолжительность рабочего дня в часах (из расчета 6-ти дневной рабочей недели)	6,78	6,75	6,75	6,5	5,5
Средняя продолжительность оплачиваемых отпусков в днях (с учетом дополнительных дней отдыха)	20,9	21,6	22,0	24,0	25,0

III. О РЕЖИМАХ ТРУДА С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ

I. О работающих с неполной рабочей неделей

Численность рабочих и служащих, работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в народном хозяйстве составила по данным за 1977 г. - 487 тыс.человек или 0,5% от общего числа рабочих и служащих.

Из них численность пенсионеров по старости составляет	-	149 тыс.чел.
инвалидов	-	75 тыс.чел.
учащихся дневных отделений высших и средних специальных учебных заведений	-	60 тыс.чел.
женщин, имеющих малолетних детей	-	127 тыс.чел.
и других работников	-	76 тыс.чел.

Из них в промышленности численность рабочих и служащих, работающих неполную рабочую неделю, на I июня 1977 г. составила 77 тысяч человек, или 0,2%

В совхозах	-	44 тыс.чел. или 0,4%
В учреждениях здравоохранения	-	65 тыс.чел. или I,I%
В учреждениях народного образования	-	89 тыс.чел. или I,2%
В предприятиях связи	-	28 тыс.чел. или I,8%

Из этих данных видно, что практика неполного рабочего дня в нашей стране распространена еще весьма слабо. Следует учесть, что у нас еще не налажен учет людей, которые могли бы работать на режиме неполной рабочей недели. Из этого следует, что необходимо в первую очередь на основе организации полного учета желающих работать неполную рабочую неделю учесть их и принять соответствующие меры их привлечения, учитывая общую потребность для народного хозяйства в привлечении этих контингентов на работу в народном хозяйстве с режимом труда с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем.

2. О необходимости расширения опыта режимов труда с неполной рабочей неделей

В настоящее время, когда проблема повышения эффективности общественного производства приобретает все большую остроту, особенно в связи с сокращением прироста трудовых ресурсов, подход к вопросам использования режимов неполного рабочего времени должен быть существенно расширен. Труд на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели должен рассматриваться как средство вовлечения дополнительных трудовых ресурсов и одновременно как средство интенсификации производства. Речь идет о привлечении в общественное производство женщин, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, пенсионеров, учащихся и других лиц, которые могли бы работать часть рабочего дня, но не имеют возможности трудиться полный рабочий день.

При этом важно так организовать их труд, его оплату и все другие условия, чтобы использование такого рода режимов вело к улучшению экономических показателей работы предприятий и отраслей, где они применяются, к росту эффективности производства в целом. Наиболее перспективными в отношении расширения степени участия в общественном производстве на режимах неполного рабочего времени у нас являются лица пожилого возраста, пенсионеры. При общем увеличении продолжительности жизни и относительно низком пенсионном возрасте в стране растет и будет расти доля пожилого населения, в составе которого значительная часть может и хочет с пользой для себя и общества продолжать работать после получения права на пенсию, во всяком случае первые пять лет.

Молодежь, продолжающая образование или производственно-техническое обучение, в наших условиях также может внести более весомый вклад в баланс трудовых ресурсов общества. Имеется целый ряд достаточно нужных и испытывающих дефицит в кадрах простых, не требующих особой квалификации работ, которые можно выполнять в течение 2-4 часов в день (или 10-20 часов в

неделю) и которые вместе с тем соответствуют общему профилю избранной специальности (работа лаборантов, вспомогательного научного персонала, младшего медицинского персонала посильна для студентов 2-4 курсов).

Что касается женщин в активном трудоспособном возрасте, имеющих детей, хотя удельный вес их в составе занятого трудоспособного населения достиг в целом по стране высокого уровня, но и здесь имеются определенные резервы. В частности, это относится к республикам Средней Азии, Азербайджану, а также к ряду районов Западной и Восточной Сибири. Недостаточная развитость сети детских и других учреждений сферы обслуживания не позволяет здесь женщинам с детьми участвовать в общественном производстве полный рабочий день, но работа в течение половины дня или недели даже при неразвитости сферы обслуживания для них вполне возможна и желательна. Нельзя не учитывать также необходимости (и чем дальше, тем больше) периодической переподготовки и переобучения основных кадров в связи с ускорением научно-технического прогресса. В этих условиях сочетание обучения с трудом неполное рабочее время может оказаться наиболее подходящим и экономически целесообразным, чем обучение с отрывом от производства. Труд неполный рабочий день может быть также весьма подходящей формой для совместителей.

По-видимому, в перспективе интерес предприятий и определенных категорий населения к этой форме участия в общественном производстве будет расти. В связи с этим важна разработка практических рекомендаций, в каких отраслях возможно и наиболее целесообразно применение труда названных выше категорий работников? Какие формы организации труда более всего соответствуют особенностям этих групп трудящихся и помогают решать задачу повышения эффективности производства?

Опыт, который накоплен в нашей стране в этой области, сравнительно невелик. Но решения, принятые партией и правительством в конце 60-х - начале 70-х годов, дали определенный толчок для расширения применения труда на режимах неполного рабочего времени, причем не только в сфере обслуживания, но и

в промышленности. Таким образом, вопрос перенесен в практическую область - в область организации труда. В связи с этим представляется полезным изучение зарубежной практики применения режимов неполного рабочего времени, тем более, что там эта форма занятости получила распространение давно (в США - особенно в 50-х, а в Западной Европе - с начала 60-х годов) и в значительно более широких масштабах (до 18-22% занятого населения).

Не касаясь сейчас социально-экономических факторов, определивших распространение частичной занятости при капитализме как средства усиления эксплуатации трудящихся, мы сосредоточим свое внимание на организационно-технических моментах, которые полезно учесть при разработке мер по расширению использования режимов неполного рабочего времени, и главное - для более эффективного использования труда в этих условиях, для повышения коэффициента сменности, улучшения использования оборудования и т.д.

Наиболее традиционные виды работ, где режимы неполного рабочего времени начали применяться прежде всего, - это уборка производственных помещений или общественных зданий, а также уход за транспортными средствами и оборудованием, т.е. работы, которые нельзя организовать иначе, как в течение нескольких часов в день или нескольких определенных дней в неделю, обычно за пределами рабочего дня основного персонала. Наиболее распространены вечерние и ночные полусмены, реже - утром, до начала работы.

Вторая большая группа работ, где в зарубежных странах характерно массовое применение режимов неполного рабочего времени, это - обслуживание покупателей и посетителей в магазинах, ресторанах, кафе, столовых и закусочных, в мастерских бытового обслуживания и других предприятиях сферы услуг, т.е. там, где характерна резкая неравномерность трудовой нагрузки, связанная с неравномерностью спроса на услуги в течение дня, недели, месяца, года.

Дополнительные работники в торговле нанимаются либо на часть рабочего дня в часы наибольшего наплыва покупателей,для замещения основного персонала на время обеденного перерыва, либо на полные смены в течение нескольких наиболее загруженных дней недели (обычно в конце ее). Иногда применяется сочетание нескольких неполных дней с полными или даже удлиненными сменами в конце недели. В целом опыт свидетельствует о большом разнообразии и гибкости применяемых здесь режимов, о соответствующей организации оплаты труда, особенно при сочетании "полных" и "частичных" работников. Во многих случаях применение режимов неполного рабочего времени зависит не только от организационно-технических особенностей сферы услуг, связанных с неравномерностью нагрузки. При нехватке кандидатов на замещение полной вакансии все чаще в здравоохранении, просвещении и в административно-управленческом аппарате идут на деление полной ставки на двоих и соответственно полной смены на две равные или неравные полусмены.

Специально хотелось бы отметить успешное применение режимов неполного рабочего времени в основном производстве в промышленности. В настоящее время они применяются как в старых, "традиционных" отраслях: текстильной, швейной, пищевой, так и в новых: радиоэлектронике, машиностроении, приборостроении, в химии и т.д. В одних случаях вводят "ранние" или "поздние" смены продолжительностью 3,5-4 часа до или после основных смен, в других - полную смену делят на части, организуя работу по принципу напарничества. Так, шведская фирма "Волво" применяет такую организацию труда женщин на конвейерной сборке автомашин. Работая "на пару" они и присмотр за детьми осуществляют взаимно, по очереди. Голландская фирма "Филипс" практикует организацию целых предприятий, основанных на использовании труда замужних женщин, работающих только по гибким и подвижным графикам. Достаточно большой и разнообразный перечень отраслей и видов работ, а также соответствующих форм организации труда, распорядка и графиков при режимах неполного рабочего времени дают возможность выбора экономически рациональных решений для

отдельных предприятий и районов с учетом имеющихся потенциальных трудовых ресурсов, их структуры и особенностей.

Рассчитывать на самотек в распространении режимов неполного рабочего времени мы не можем, поскольку у нас отсутствуют те стихийно действующие факторы, которые определяют развитие этой формы занятости на рубежом. Учитывая это, важно разрабатывать принципиально иные стимулирующие меры, которые бы заинтересовали лиц пожилого возраста, учащуюся молодежь и жен-матерей с малолетними детьми в труде неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

По-видимому, следует исходить из того, что труд в перечисленных выше отраслях на условиях неполного рабочего времени - это временная форма занятости при определенных обстоятельствах (малолетние дети, учеба, возраст и т.п.). Учитывая, что престиж большинства из этих работ и уровень оплаты здесь ниже среднего, важно искать способы компенсации непривлекательного, малоквалифицированного труда на путях более удобных графиков работы, предоставления лучших возможностей профессионального роста и образования в дальнейшем, а также определенных социальных условий. И во всех случаях необходимо существенно улучшить организацию и повышать уровень механизации труда, чтобы на этой основе повысить его производительность, содержательность и оплату.

Введению режимов неполного рабочего дня или неполной рабочей недели должна повсюду предшествовать серьезная организационно-техническая подготовка, включающая расчет основных экономических показателей на тех участках, где они применяются, всесторонний учет всех социально-психологических моментов, связанных с появлением в составе коллектива этой специфической группы работников, большая разъяснительная работа. К этой работе должны быть привлечены общественные организации, печать, органы пропаганды и агитации. Расширение использования режимов неполного рабочего времени в современных условиях важная социальная, экономическая и организационная проблема.

IУ. Обеспечение роста свободного времени и его рациональное использование

Важное место в повышении благосостояния советского народа и социалистического образа его жизни занимает вопрос о прогнозировании рационального использования свободного времени. Свободное время создает возможность для развития тех качеств работников, от которых зависит эффективность их труда в общественном производстве.

ЦСУ СССР и ЦСУ РСФСР в марте 1977 года провели обследование об использовании рабочими, служащими и колхозниками их суточного фонда времени. Обследование показало, что у занятых в общественном производстве как у мужчин так и у женщин рабочее время составляет от 31,3% до 33,1% суточного фонда времени. Нерабочее время и свободное время составляет от 66,9% до 68,7%. Использование свободного времени рабочими, служащими и колхозниками характеризуется таблицей I, из которой видно, что к функциональному содержанию свободного времени относятся: общественная деятельность, различные виды отдыха, чтение газет, журналов и книг, изобретательство и рационализаторство, повышение профессиональной и политической квалификации, различные формы образования без отрыва от производства, посещение театров и кино, концертных залов, встречи с товарищами и родственниками, самодеятельное и научное творчество, физкультура, спорт и развлечения. Эти виды свободного времени имеют важное значение для развития человеческой личности.

Свободное время у работников в промышленности в будние дни составляет 4 часа 8 минут у мужчин, 2 часа 24 минуты у женщин; в выходные дни соответственно 9 часов 30 минут и 6 часов 37 минут. У колхозников свободное время составляет в рабочие дни 3 часа 2 минуты у мужчин и I час 38 минут у женщин, в выходные дни - соответственно 7 часов 36 минут и 4 часа 53 минуты. Женщины, участвующие в производстве имеют почти в 2 раза меньше свободного времени, чем мужчины. Что

Таблица I

Использование свободного времени рабочими, служащими и колхозниками

(суточный фонд времени 1440 минут)

I	Рабочие и служащие промышленности				Колхозники			
	мужчины		женщины		мужчины		женщины	
	раб. день	вых. день	раб. день	вых. день	раб. день	вых. день	раб. день	вых. день
	2	3	4	5	6	7	8	9
Свободное время в среднем на одного работающего в сутки - минут	248	570	144	397	182	457	98	293
в %	17,2	39,6	10,0	27,5	12,7	31,7	6,8	20,4
в том числе: учеба и общественная работа	15	10	14	9	5	6	4	5
Воспитание детей (не включая уход за ними)	18	31	13	23	9	19	11	18
Отдых и развлечения	215	529	117	365	118	432	83	270
в %	14,9	36,7	8,1	25,3	11,7	30,0	5,7	18,8
из них:								
Посещение театров, кино	8	35	8	36	10	29	5	16
Просмотр телепередач, прослушивание радио	116	180	66	128	99	161	56	112
Чтение газет, журналов и художественной литературы	44	80	19	41	28	62	10	26
Прогулки и занятия спортом	22	77	12	57	6	30	2	15
Любительские занятия	9	37	3	11	2	16	1	4
Прочие виды отдыха	14	99	7	75	19	119	8	87

касается величины свободного времени у колхозников, то оно примерно в 1,4 раза меньше, чем у рабочих и служащих, так как в марте, когда проводился опрос, около 10% затрат суточного времени у колхозников составляли затраты времени на работу в личном подсобном хозяйстве.

По приведенным данным обследования выявилась следующая картина: значительная часть свободного времени - 41% у рабочих и служащих и 50% у колхозников использовалось на просмотр телепередач и прослушивание радио. На чтение художественной литературы, журналов и газет соответственно 15% и 13%. На прогулки и занятие спортом 11% и 4%. В выходные дни 75% рабочих и служащих и 58% колхозников смотрели телепередачи и слушали радио; посетили театр, кино, музеи, выставки, спортивные и другие зрелища - соответственно 15-19% и 11% работающих.

Данные о структуре затрат свободного времени у работающей молодежи, у рабочих, служащих и колхозников показывает, что в возрасте 16-24 лет величина их свободного времени за сутки составила у мужчин 6 ч.6 минут, у женщин 4 часа 36 минут, а в возрасте 30-44 лет соответственно 5 часов12 минут и 8 часа 6 минут. С увеличением возраста работающих величина их свободного времени уменьшается (см. таблицу 2).

Данные региональных обследований ЦСУ РСФСР подтверждают, что свободное время у женщин почти в два раза меньше, чем у мужчин.

Свободное время в рабочие дни в промышленности у мужчин составляет 4 часа 05 минут, у женщин 2 часа 26 минут; у колхозников - 3 часа 02 минуты у мужчин и 1 час 38 минут у женщин. В выходные дни в колхозах свободное время у мужчин составляет 7 часов 37 минут и 4 часа 53 минуты у женщин. Если сравнить данные об использовании свободного времени у мужчин и женщин в 1977 году по сравнению с использованием свободного времени в 1963-1965-1968 и 1972 гг., то видно, что достигнуты определенные успехи в росте свободного времени как у мужчин на 2 часа, так и у женщин на 1,5 часа в сутки. Это увеличение свободного времени было связано с увеличением количест-

Таблица 2

Использование свободного времени работающей молодежи

	Рабочие и служащие			Колхозники в возрасте		
	16-19 лет	20-24 лет	25-29 лет	16-19 лет	20-24 лет	25-29 лет
Свободное время в среднем на одного работающего за день в неделю-минут	332	290	253	266	225	199
в том числе:						
Учеба и общественная работа	48	36	21	18	7	7
воспитание детей	2	11	28	3	8	18
Отдых и развлечения	282	243	204	245	210	174
из них:						
Посещение театров, кино, концертов, спортивных зрелищ	41	32	15	43	32	14
Просмотр телепередач, прослушивание радио	87	82	91	97	89	90
Чтение газет, журналов и художественной литературы	44	40	33	35	30	29
Прогулка и занятие спортом	56	44	29	24	18	9
Любительские занятия	10	7	9	4	4	4
Прочие виды отдыха	32	28	22	31	29	23

ва выходных и дополнительных дней отдыха и за счет перехода на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Применение прогрессивных графиков и режимов труда и отдыха в течение недели, также способствовали увеличению свободного времени.

В настоящее время фонд свободного времени за неделю в промышленности составляет 39-40 часов у мужчин; у женщин - минимально 18 часов 34 минуты. Свободного времени у женщин в колхозах меньше, чем у женщин в промышленности. Разрыв в свободном времени женщин в колхозах по сравнению с женщинами в промышленности связан с тем, что женщины, работающие в колхозах в большей мере загружены домашним трудом и работой в личном подсобном хозяйстве. Данные показывают, что у женщин как в промышленности так и в сельском хозяйстве свободного времени в два раза меньше, чем у мужчин. Такой разрыв в праве распоряжаться свободным временем у женщин по сравнению с мужчинами связан с тем, что на долю женщин ложится большая часть бытовых нагрузок по обслуживанию детей, стариков, больных членов семьи.

Общество заинтересовано в том, чтобы рационально использовать все свободное время, улучшая его содержательность. Но вместе с тем стоит большая задача, связанная с необходимостью увеличить свободное время у женщин. Анализ структуры затрат суточного и недельного фонда времени показывает, что в перспективе возможно превращение ряда затрат нерабочего времени в резерв увеличения свободного времени. Для этого существуют такие возможности во всех отраслях народного хозяйства. Значительное количество времени занимает время передвижения рабочих, служащих и колхозников от дома к месту работы, много времени приходится тратить в ожидании транспорта. Для ликвидации этих потерь необходимо в XI-XII пятилетках увеличить парк автобусов, троллейбусов, трамваев.

Необходимо в перспективе предусмотреть в качестве задания промышленным министерствам и региональным Советам народных депутатов решение этой проблемы. Улучшение работы транспорта

является важным экономическим фактором увеличения свободного времени трудящихся.

О домашнем труде. Затраты нерабочего времени на домашний труд и самообслуживание еще велики. Эти затраты составляют у работников промышленности в рабочие дни у мужчин более 5%, у женщин почти 15%, в выходные дни соответственно 14 и 28% суточного фонда времени. Затраты времени на ведение домашнего хозяйства занимает у колхозников (мужчин) 2,9% в рабочие и 7,7% в выходные дни, у женщин 14,9 и 26%. Затраты времени на домашний труд труд в колхозах у мужчин меньше, чем у мужчин в промышленности. Колхозники уделяют значительно больше времени личному подсобному хозяйству. Эти затраты составляют 6,1% в рабочие дни и 10% в выходные дни (по отношению к суточному фонду времени). Затраты времени на ведение домашнего хозяйства и получение услуг в среднем за день недели характеризуется таблицей 3 и4.

Низкие темпы сокращения затрат нерабочего времени на домашний труд и получение услуг являются важным фактором, тормозящим увеличение свободного времени у работников рабочих, служащих и колхозников. Взаимосвязь между рациональным использованием нерабочего времени и увеличением свободного времени самая непосредственная. Сокращение затрат нерабочего времени на домашний труд на предшествующих этапах было следующим: с 26,4 часа в неделю в 1924 г. до 24-00 часа в 1959 г., 22,7 часа в 1963 г. и 21,7 часа в 1967-1968 гг. В настоящее время эти затраты составляют примерно 18 часов.

Главным источником увеличения свободного времени на перспективу станет в своей основе сокращение той части нерабочего времени, которое затрачивается на домашний труд, самообслуживание, поездки на работу и с работы.

В целях улучшения структуры бюджета нерабочего времени должен быть решен ряд неотложных вопросов. Увеличение бытовой техники будет способствовать процессу уменьшения малопроизводительных затрат времени в домашнем хозяйстве. Назрела потребность в расширении прогрессивных методов и форм торговли, которые способны уменьшить время потребителя на покупку това-

Таблица 3

	в среднем за день недели			
	Структура затрат времени работающих членов семьи			
	Рабочие и служащие промышленности		Колхозники	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Все затраты на ведение домашнего хозяйства в сутки (в минутах)	78	249	51	263
В том числе затраты времени:				
на работу по дому	53	196	38	236
из них:				
Приготовление пищи	14	86	9	97
Уход за помещением и мебелью, бытовыми приборами	13	37	5	43
Стирка, шитье, уход за одеждой, бельем, обувью	6	46	3	55
Уход за детьми	12	22	6	29
Прочие виды домашнего труда	8	5	15	12
На покупку товаров и получение бытовых услуг	25	53	13	27
Из них, на покупку продовольственных товаров	15	34	8	18
Изменение затрат времени на ведение домашнего хозяйства по дням недели				
Затраты времени на ведение домашнего хозяйства в сутки- минуты				
в рабочий день	57	202	42	213
в предвыходной день	63	206	46	230
в I выходной день	167	417	109	385
во 2 выходной день	153	362	115	354

Затраты времени на получение услуг

Таблица 4

Рабочие и служащие виды услуг:	Все семьи получающие услуги	Из них с затратами времени (мин) до 30	30-45	45-60	60-90	90 и более
По пошиву и ремонту одежды	100	15,1	23,9	7,9	25,1	28,0
обуви	100	22,7	37,9	11,9	17,8	9,8
в предприятиях химчистки и крашения	100	25,5	41,4	9,9	16,1	7,1
в прачечных	100	29,4	33,0	8,7	16,1	12,8
в парикмахерских	100	9,5	33,8	11,6	24,5	20,6
в банях и душевых	100	6,0	14,9	6,4	24,9	47,8
колхозники						
виды услуг:						
по пошиву и ремонту одежды	100	13,7	95,0	8,1	35,5	17,7
обуви	100	20,0	30,0	10,0	25,0	15,0
в предприятиях химчистки	100	28,5	28,5	-	28,6	14,3
в прачечных	100	16,7	-	-	33,3	50,0
в парикмахерских	100	13,7	31,3	10,7	30,0	14,3
в банях и душевых	100	1,2	6,4	5,4	26,0	61,0

ров и продуктов. Необходимо уделить большое внимание методам продажи по предварительным заказам, заранее расфасованных товаров и продуктов, шире должно быть использовано автолавки и т.д. Анализ изменения использования свободного времени показывает, что в перспективе потребуется перераспределение различных частей свободного времени в зависимости от степени развитости экономики, роста культуры и образованности населения. Это скажется на использовании свободного времени. Подготовка квалифицированных кадров станет очевидно базовым в использовании свободного времени. В перспективе с ростом образованности населения на всех уровнях в городе и на селе - структура свободного времени должна будет основываться на учете тех тенденций, которые обнаруживаются при анализе этих изменений за прошедшие годы. Задача состоит в том, чтобы затраты времени шли больше на различные виды активной деятельности, которые способны умножить экономический и интеллектуальный потенциал общества.

Основным фактором, от которого зависит содержание свободного времени, является содержание труда и связанный с ним уровень образования. В перспективе, по нашему мнению, этот фактор должен быть базовым при определении норматива использования свободного времени. Такой подход диктуется потребностями трудящихся во времени для систематического повышения профессиональных знаний для более активного участия в управлении производством и общественными делами, для более полного и производственного использования рабочего дня и рабочего времени.

Если учесть, что у рабочих и служащих в промышленности в течение года 232 раб.дня и 102 выходных и праздничных дней, то объем свободного времени, (по крайней мере у мужчин) составит 2040 часов (232 4 + 102 10).

Структура совокупного фонда календарного времени (в расчете на сутки, на неделю, месяц и год) и его распределение на рабочее, нерабочее и свободное время может быть представлена следующей таблицей.x)

Количество часов рабочего, нерабочего и свободного времени на одного работающего	За сутки	неделю	месяц	год
	в условиях 5 дневной раб. недели			
Рабочее время (аб)	8	40	I70	2040
в %	33,3	23,9	23,6	23,2
Нерабочее время (аб)	I2	97	360	4680
в %	50,0	58,I	52,8	53,6
Свободное время (аб)	4	3I	I70	2040
в %	I6,7	I8,0	23,6	23,2

x) Расчет приближенный, без учета ежегодных очередных отпусков

Рациональное использование свободного времени трудящихся в часы после трудового дня и в выходные дни важный фактор повышения эффективности их труда в рабочие дни недели. В этой связи заслуживает внимания и распространения опыт г.Ростова на Дону. Под руководством Пролетарского РК КПСС г.Ростова упорядочена работа аппарата районных организаций и других организаций, находящихся в этом районе. Прием населения руководящими работниками в районе проводится с I6 до 20 часов и в субботние дни. Пересмотрен порядок работы предприятий сферы обслуживания.

V. Факторы, определяющие величину рабочего дня

В условиях перехода экономики на интенсивный путь развития важное экономическое значение имеет правильное определение продолжительности рабочего дня, оптимизация рабочего времени. Вопрос о длительности рабочего дня является одной из важных социальных проблем.

Общеисторическая тенденция развития рабочего дня состоит в его сокращении, которое выступает проявлением объективной необходимости, связанной с техническим прогрессом и ростом производительности труда. Сокращение рабочего времени является важнейшим показателем общественного прогресса. Экономические пределы рабочего дня, в которых возможно его сокращение, складываются объективно, на каждом историческом этапе.

Величина рабочего дня и соотношение его частей не могут быть установлены произвольно. Они определяются всей совокупностью производственных отношений и уровнем развития производительных сил. Рабочий день - явление сложное и многостороннее, находящееся под воздействием целого комплекса факторов. Экономические факторы не действуют в чистом виде, а в значительной мере изменяют силу своего воздействия под влиянием целого ряда внеэкономических факторов, и наоборот.

Восьмичасовой рабочий день, с точки зрения физиологии труда, является тем максимумом, который не может быть превышен без расточения физических и духовных сил человека. Социализм сразу устанавливает восьмичасовой рабочий день. Нормальный рабочий день определяется не только физиологическими факторами, он является главным условием устойчивой максимальной производительности труда. Его следует рассматривать как с точки зрения необходимого для полного восстановления и систематического роста трудоспособности обеспечения материального благосостояния трудящихся, так и с точки зрения заинтересованности всего общества в достижении наивысшей производительности труда. Нормальный рабочий день призван не только обеспечивать нормальную интенсивность и плотность рабочего дня, но и обеспечивать

оптимальное соотношение уровня производительности труда и продолжительности рабочего дня, размеров свободного времени и массы материальных благ, производимых в рабочее время.

Обществу приходится считаться с существованием объективной необходимости поддержания определенного соотношения между рабочим временем и уровнем удовлетворения потребностей. С одной стороны, степень удовлетворения потребностей зависит от величины рабочего дня, с другой стороны, сама продолжительность рабочего дня определяется существующими реальными потребностями общества. Закономерным для социализма является сокращение продолжительности рабочего дня. Притом, при прочих равных условиях само сокращение рабочего дня приводит к росту материальных и духовных потребностей. Главными факторами роста производства, используемыми социалистическим обществом и определяющими общую продолжительность рабочего дня, являются производительность труда, интенсивность труда, занятость. Продолжительность рабочего дня должна способствовать повышению производительности труда, с одной стороны, а с другой - полностью учитывать потребности и возможности работников.

Для социализма главным фактором, определяющим величину рабочего дня, является рост производительности труда. Развитие производительных сил общества находит свое конкретное проявление в росте производительности общественного труда. Рост производительности труда увеличивает массу продукта, производимую в данный промежуток времени, а следовательно время, затрачиваемое на производство материальных благ, все более и более уменьшается. Чем сильнее растет производительная сила труда, тем больше может быть сокращаем рабочий день. Этот общий закон показывает возможности сокращения рабочего дня с ростом производительности труда. Рост уровня производительности общественного труда в конечном счете обусловливает соотношение необходимого и прибавочного времени в народном хозяйстве в пользу прибавочного времени. В свою очередь рост прибавочного времени, а следовательно и прибавочного продукта, равнозначен более интенсивному росту технической вооруженности

труда, а значит и его производительности в отраслях, производящих необходимый продукт, следовательно, имеет своим результатом сокращение необходимого рабочего времени.

Решающим фактором в увеличении объема производства является часовая производительность труда. Чем короче рабочий день, тем большего роста часовой производительности труда требуется только для сохранения существующего объема производства при сокращении рабочего времени.

Для этих целей при уменьшении восьмичасового рабочего дня на один час требуется рост часовой производительности труда на 14,3%, семичасового - на 17%, шестичасового - на 20%, пятичасового - на 25%.[1] Изменение величины производительности труда в течение дня говорит о том, что последний час наименее производителен. Это учитывается при сокращении рабочего дня, а также при введении неполного рабочего дня. Но поскольку потребности растут, повышение производительности труда должно прекратить потерю рабочего времени за счет сокращения рабочего дня.

В общественном производстве существует реальное противоречие: между потребностями общества в свободном времени и его потребностями в материальных и культурных благах, производимых в рабочее время. Сокращение рабочего времени в каждый данный момент конкретно означает, что общество на каждого занятого получает меньшее количество благ, чем нежели оно получило бы при прежней продолжительности рабочего дня, следовательно, общество идет на заведомое сокращение реальных доходов трудящихся (опять же в сравнении с теми, которые были бы при всех тех же условиях и прежней продолжительности рабочего дня). Это реально существующее противоречие разрешается в ходе развития производства.

I) Это без учета роста интенсивности труда, которая при более коротком рабочем дне увеличивается и, следовательно, в определенной степени компенсирует потери.

Связь между увеличением производительности труда и сокращением рабочего дня носит двусторонний характер. Рост производительности труда является результатом всей совокупности факторов. Среди них немаловажное значение имеет рабочее время. Существует определенная закономерная связь между развитием производительных сил, техническим прогрессом и необходимостью сокращения рабочего дня. Каждая новая ступень технического прогресса предъявляет новые, более высокие требования к культурно-техническому уровню обслуживающих технику работников.

Обратное влияние сокращения рабочего дня на рост производительности труда сказывается через возросший культурно-технический уровень трудящихся, причем не сразу, а по мере развития этой новой производительной силы. Поэтому отмеченное выше противоречие между сокращением рабочего дня, и следовательно ростом свободного времени и ростом материальных благ, удовлетворяющих потребности в них общества, существует в каждый данный момент и разрешается лишь постепенно. Следовательно, общество, определяя продолжительность рабочего дня при данном уровне производительности труда, должно потери в темпе роста продукта в связи с сокращением фонда рабочего времени соизмерить с тем воздействием, которое увеличение фонда свободного времени окажет на повышение культурно-технического уровня трудящихся. Немаловажное влияние на повышение общественной производительности труда оказывает правильно определенная продолжительность рабочего дня в течение рабочего дня и рабочей недели.

Важным фактором является рациональное использование рабочего дня, максимальное сокращение потерь рабочего времени - в этом заключен резерв сокращения рабочего дня на перспективу.

Повышение интенсивности должно происходить в границах, определенных нормальным сохранением и развитием человека. Сокращение продолжительности рабочего дня дает рабочему более продолжительный и полный отдых, а потому позволяет трудиться более интенсивно без всякого ущерба для здоровья.

В связи с техническим прогрессом растет число строго

регламентированных автоматических производств, где повышение скорости работы и уплотнение использования времени невозможно. Здесь важным фактором определения границ рабочего дня служит рост производительности труда. Нормальная интенсивность труда сама выступает фактором роста производительности труда.

Характерной чертой нынешнего этапа развития являются недостаточные ресурсы рабочей силы. Они выступают главным ограничителем рабочего дня. По мере развития производительных сил, с ростом производительности труда появляется возможность сокращения рабочего времени; всеобщность и обязательность труда превращают эту формальную возможность в реальную, поскольку уровень производительности общественного труда в значительной мере определяется степенью использования трудовых ресурсов общества. В конечном счете через всеобщность труда в рабочем дне должен реализоваться труд всего трудоспособного населения.

Рабочий период жизни человека сокращается как по нижней, так и по верхней границе. В СССР к трудоспособному населению относят мужчин 16-59 лет и женщин 16-54 лет. Рабочий период составляет соответственно 43 года и 38 лет. Развитие производительных сил ведет к сокращению рабочего периода прежде всего через повышение нижней границы рабочего возраста, так как увеличивается число лет, необходимых для получения образования, поскольку производственной необходимостью становится достаточно высокое образование основных масс трудящихся. Так, в настоящее время у нас действует система всеобщего обязательного среднего общего или среднего профессионального образования (97% школьников, окончивших в 1976 году восемь классов, продолжили учебу в разного типа средних учебных заведений). Более того, по-видимому, профессиональное усовершенствование, повышение квалификации становится абсолютно необходимым в течение всего рабочего периода. Верхняя граница рабочего возраста снижается прежде всего вследствие установления твердого и более низкого возраста перехода на пенсию. Известно, что для мужчин этот возраст равен шестидесяти годам, для женщин - 55 годам, для отдельных категорий работников и для отраслей возрастная пен-

сионная граница снижена - для многодетных матерей, для женщин, занятых в ткацком производстве и ряда других она равняется 50 годам. Снижение верхней границы в ряде отраслей является производственной необходимостью, диктуется развитием производительных сил. Сокращение рабочего периода ведет к сокращению совокупного фонда рабочего времени общества.

На формирование продолжительности рабочего дня оказывает влияние соотношение работающих и иждивенцев, соотношение вступающих в рабочий возраст и выходящих из него. В данный период, вследствие недостаточно быстрого прироста населения в рабочем возрасте это соотношение складывается таким образом, что не создает возможности для всеобщего сокращения индивидуального рабочего времени.

Несмотря на сокращение рабочего периода действительные границы трудовых ресурсов расширяются. Всеобщая необходимость и обязательность труда внутренне присуща производственным отношениям социализма. Понятие, содержание всеобщности труда развивается с развитием общества, постепенно приближаясь к оптимальной всеобщности труда. В связи с этим постепенно сужаются возможности экстенсивного вовлечения трудовых ресурсов в общественное производство, то есть сокращения количества лиц, не занятых общественно-полезным трудом или занятых им вне сферы общественного производства, поскольку увеличение числа занятых в народном хозяйстве может происходить лишь в ограниченных пределах, определяемых численностью трудоспособного населения и возможными размерами накопления. В настоящее время в общественном производстве и на учебе занято более 90% населения в трудоспособном возрасте (92,4% по переписи 1970 года). В то же время темпы прироста населения в трудоспособном возрасте имеют четкую тенденцию к замедлению.

Вместе с тем значение этого фактора экономического роста далеко еще не исчерпано. Резервы, в частности, заключены в неодинаковом уровне занятости отдельных групп населения трудоспособного возраста. Это обстоятельство требует значительной гибкости в практическом применении норм продолжительности ра-

бочего времени.

Продолжительность рабочего времени не может быть одинаковой для всех категорий работников и для всех видов работ. Это учитывается государством при установлении законодательно сокращенной продолжительности рабочего дня для подростков, на подземных работах и др. Однако необходимо расширение и развитие действия этого принципа путем дальнейшей дифференциации рабочего дня. Поскольку в настоящее время объективные условия не позволяют уменьшить продолжительность рабочего времени путем его всеобщего сокращения, большего приспособления рабочего времени к человеку, а соответственно и большей отдачи, можно достичь посредством широкого использования системы неполного рабочего дня и гибких графиков работы. Дифференциация рабочего дня, его сокращение для отдельных категорий трудящихся создает предпосылки для усиления действия экстенсивного фактора использования трудовых ресурсов, поскольку дает возможность вовлечь в общественное производство те группы населения, которые в силу своих специфических особенностей не могут работать в общественном производстве при существующей норме рабочего времени, что в свою очередь ведет к расширению фактической верхней границы рабочего возраста. В качестве дифференцированного рабочего дня выступает неполный рабочий день, который способствует выведению трудовых ресурсов из домашнего хозяйства в общественное производство, а также уменьшает фактический нижний рабочий возраст, привлекая частично к участию в производстве учащихся.

К сожалению, в нашей стране нет достаточного опыта использования неполного рабочего дня, хотя эта система и действует уже в течение ряда лет. Поэтому учет как положительного так и отрицательного опыта использования неполного рабочего дня, накопленного в других странах, полезен и теории и практике. Более 20 лет назад в ГДР был введен неполный рабочий день для женщин. Примерно каждая третья женщина ГДР пользуется этим правом, находясь на работе преимущественно три четверти рабочего дня. Благодаря введению частичного рабочего дня больше

женщин пришло на производство. Это облегчило решение проблемы нехватки трудовых ресурсов. Однако опыт длительного использования такой формы рабочего дня выявил и ее негативные результаты. Со временем, с ростом семейного достатка все большее число женщин стремится перейти на неполный рабочий день, а это уже, в свою очередь, обостряет проблему трудовых ресурсов. Стало быть, если говорить об использовании неполного рабочего дня только как об инструменте для дополнительного привлечения рабочей силы в производство и отвлекаться от других мотивов, то необходима какая-то четкая регламентация в его применении. Известно, что все имеет оптимальные границы, за которыми начинается "падающая отдача". Однако, в настоящее время, на современном этапе, реальное введение системы неполного рабочего дня будет способствовать более эффективному использованию трудовых ресурсов, Это будет выражаться не только в частичном привлечении в производство женщин-домохозяек. Возможность перейти на сокращенный рабочий день для уже занятых в общественном производстве женщин-матерей уменьшит их общую трудовую нагрузку и в то же время сделает этот более короткий рабочий день более эффективным, то есть потеря в общем объеме произведенного продукта будет меньше, чем потери в продолжительности рабочего времени вследствие лучшего использования рабочего времени, его полной загрузки.[1] В отраслях сервиса это должна быть работа в часы "пик".

Необходимость дифференцирования рабочего дня, создание реальной возможности работать неполный рабочий день для женщин вызывается еще и следующим обстоятельством. Как считают демографы, возможности снижения смертности в исторически обозримый период невелики, снижение коэффициента смертности и

I) Кстати, это обстоятельство используется в капиталистических странах. Так, в США в некоторых отраслях народного хозяйства специально создаются рабочие места с неполным рабочим днем, так как короткий рабочий день более продуктивен.

тем самым увеличение средней продолжительности жизни до сих пор шло главным образом за счет младших детских возрастов, по старшим возрастным группам в последнее время уменьшения этого коэффициента не было даже в развитых странах. На перспективу темп роста населения будет определяться уровнем рождаемости главным образом. Отсюда вытекает необходимость создания условий в семье для воспитания ребенка. Психологи считают необходимым материнское воспитание в первые годы: "Если ребенок находится вне эмоционального контакта с матерью или ее эквивалентной заменой, он отстает в развитии". В связи с этим высказывается мысль, что необходимо изыскать возможности ограничить участие женщин в производстве в этот период, а если это возможно, то предлагается создавать ясли с группами 6-8-10 человек, чтобы каждый ребенок получал от няни и воспитательницы достаточное количество внимания.[1] Значит, необходимости неполного рабочего дня для женщин-матерей требуют перспективные интересы здоровья подрастающего поколения, то есть это не только экономическая необходимость сегодняшнего дня.

Современный период развития таков, и он будет длительным, когда сочетается напряженный баланс трудовых ресурсов и значительное постарение населения. В такой ситуации трудоспособные пенсионеры представляют существенный источник, из которого при определенных условиях можно черпать дополнительные трудовые ресурсы. Для пожилых необходим собственный темп работы и свободный режим труда, их можно использовать в ограниченном диапазоне профессий и отраслей на режиме неполного рабочего дня.

Необходимость более равномерного распределения совокупного рабочего времени и общей трудовой нагрузки делает возможным применение неполного рабочего дня (менее половины) с целью более эффективного использования трудовых ресурсов для занятых уже в общественном производстве полный рабочий день лиц наиболее работоспособных возрастов через систему совместительства в свободное время. В свете этого имеет смысл разрешить выпол-

1) См. В.П.Эфроимсон. Социальное и биологическое в демографических процессах. М. "Вопросы философии", 1975, №1, с.64.

нять неквалифицированную или непрестижную работу по совместительству людям интеллектуального труда, имеющим высшее образование - в сервисе, на уборке помещений, на сезонных работах (овощные базы). При четкой системе организации труда и оплаты за выполненную работу это даст обществу дополнительный резерв рабочего времени. Исходя из общей трудовой нагрузки можно увеличить рабочий день одним и уменьшить другим.[1]

Поскольку сейчас функции домашнего и личного подсобного хозяйства еще не могут быть полностью заменены общественным производством, труд в них объективно необходим. Затраты времени на ведение домашнего хозяйства и самообслуживание в целом, по некоторым расчетам, составляют три четверти затрат времени на производственные цели, к тому же производительность труда в домашнем хозяйстве в четыре раза ниже, чем в сфере общественного обслуживания. Путем увеличения занятости в сфере услуг, то есть развития отраслей, берущих на себя функции домашнего хозяйства, можно добиться извлечения из него части трудовых ресурсов (наряду с уменьшением трудовой нагрузки уже работающих). Вместе с тем, развитие именно этих отраслей, являющихся традиционно женскими, создает новые рабочие места для женщин. Все это способствует росту всеобщности труда.

Все большее значение приобретает однако использование трудовых ресурсов как интенсивного фактора роста производства.

I) В США за период с 1948 года продолжительность рабочей недели практически не сократилась для взрослых мужчин. Значительное ее сокращение с 40,9 в 1948 году до 31,1 часа в 1975 году в среднем явилось следствием изменения половозрастного состава рабочей силы. За этот период существенно повысился среди занятых удельный вес женщин (с 29% до 40%), студентов и учащихся (с 12 до 62%), соответственно удельный вес взрослых мужчин снизился (с 70% до 54%). Продолжительность рабочей недели у этих трех групп дифференцирована, продолжительность рабочей недели у женщин, имеющих детей, ниже; многие женщины пользуются неполной рабочей неделей.

На повестке дня стоит задача оптимизации структуры занятости совокупной рабочей силы. Необходимо достижение соответствия качества рабочего места и квалификации рабочего.

Степень использования наличных трудовых ресурсов определяет общественную производительность труда. Главное в интенсивном использовании трудовых ресурсов - интенсивное использование рабочего времени. При прочих равных условиях продолжительность рабочего дня зависит от степени использования ресурсов труда. Именно здесь лежит как необходимость сокращения длительности рабочего дня, так и его возможность. В свою очередь, в чистом виде уменьшение продолжительности рабочего дня способствует улучшению воспроизводства квалифицированной рабочей силы, и, стало быть, является фактором интенсивного использования трудовых ресурсов. Нормальный и дифференцированный рабочий день, учитывающий разнокачественность трудовых ресурсов, способствует более полному их использованию. Выполнение этой задачи способствовало бы применение эластичных форм рабочего времени. Последнее десятилетие внесло изменения в формы организации рабочего времени через посредство режимов эластичных (подвижных, скользящих) графиков работы. Впервые такой режим был применен в 1967 г. в ФРГ в исследовательском центре фирмы Мессершмидт. В 1977 г. более одной трети рабочей силы Швейцарии, 17% рабочей силы ФРГ, более миллиона трудящихся Великобритании, Франции и скандинавских стран работали по таким графикам. Гибкий график используется практически во всех отраслях американской экономики. В некоторых социалистических странах, например в ГДР также используется форма эластичного рабочего времени. Появившись первоначально в исследовательских подразделениях и в подразделениях обслуживающих производство, новые режимы постепенно стали проникать и непосредственно в производство.

В опытном порядке один из видов эластичного рабочего времени уже шестой год используется в ряде коллективов г.Кохтла-Ярве ЭССР (там применяется скользящий график с начала работы от 7 до 10 часов утра и окончанием от 16 до 18), есть опыт применения такой формы рабочего времени на трех промышленных пред-

приятиях Новосибирска, в Днепропетровске, в Москве.

Трудящиеся получают право сами определять время начала и окончания работы при сохранении общего фонда рабочего времени в течение рабочего дня или недели (в некоторых вариантах - месяца и даже года).

Новый режим выдвигает и решает по-своему проблемы как экономические, так и социально-психологические, которые оказывают свое воздействие и на экономику. Опыт его применения показывает что преимущественно распространяются как на трудящихся, так и на производство, причем нередко производству это даже выгоднее, чем трудящимся, хотя и последние получают ряд удобств.

Во-первых, повышается производительность труда, прежде всего через посредство снижения потерь рабочего времени (ведь до 20% потерь рабочего времени составляют кратковременные отлучки с разрешения администрации, которые с введением эластичных режимов сводятся на нет или значительно уменьшаются. Кроме того сокращаются опоздания, часть прогулов.) Рост производительности труда происходит и вследствие того, что система учитывает индивидуальные особенности трудовой отдачи в течение дня, поскольку происходит более полное приспособление условий труда (одним из которых является режим рабочего времени) к потребностям и способностям людей. Так, на новосибирских предприятиях после введения эластичного графика производительность труда повысилась на 9%.

Во-вторых, улучшается организация труда, что в свою очередь создает условия для высокопроизводительного труда, рабочее время используется более рационально. В итоге до минимума снижаются сверхурочные работы (в фирмах ФРГ, внедривших эластичное рабочее время, сверхурочные часы сократились на 40-90%).

Соблюдение формальной суровой дисциплины не всегда создает условия для работы, нередко она скрывает фактическое нерациональное использование рабочего времени. Формальная система удобна для сохранения отсталых методов руководства, введение же эластичных систем требует от администрации лучшего планирования и более рациональной организации как собственной деятель-

ности, так и работы подчиненных.

Введение эластичного рабочего времени способствует повышению инициативы и творческого потенциала личности, укрепляет сознательную дисциплину и ответственность, улучшает психологический климат в коллективе, а в конечном счете способствует росту производительности труда, снижает текучесть кадров, а значит ведет к экономии рабочего времени в общественном масштабе. Одним из позитивных результатов является также и более рациональное использование свободного времени. Система эластичного времени способствует освоению смежных профессий, то есть ведет к профессиональному росту трудящихся. В СССР есть положительный опыт трех новосибирских предприятий, где внедрен эластичный режим на поточных линиях (при коэффициенте сменности 1,4). В 1977 году 350 фирм в обрабатывающей промышленности ФРГ использовали различные варианты эластичного времени. При применении этих систем производстве нужна поправка на производственные условия. На конвейерах есть свои сложности, но ведь конвейерный труд тоже нуждается в совершенствовании. Эластичные режимы не универсальны, но там, где они применимы уже сейчас экономический и социальный эффект их несомненен.

Нормальный рабочий день должен обеспечить в данных условиях единство рабочего и свободного рабочего времени. У общества существует потребность в определенной величине свободного времени. Рабочее и свободное время - это две взаимосвязанные и взаимообусловленные категории общественного развития. При социализме свободное время становится достоянием всех трудящихся. Рабочее время становится его фундаментом. Потребность в свободном времени выступает на каждой данной ступени развития одним из факторов, регулирующих границы рабочего дня. Чем более развиваются производительные силы, растет производство, тем меньше рабочего времени требуется для создания элементарных средств существования, тем больше создается возможностей и растет необходимость в увеличении свободного времени для духовного и профессионального развития человека. Потребность в свободном времени в иерархии потребностей стоит далеко после

материальных благ первой необходимости. Высокую общественную оценку эта потребность получает лишь при определенном уровне благосостояния. В современных условиях, когда содержание понятия "благосостояние" наряду с определенным уровнем доходов на каждого члена семьи включает доступность сферы услуг и возможность распоряжаться свободным временем по своему усмотрению, относительная ценность последнего увеличивается и для отдельного индивидуума. Свободное время в роли специфического потребительного блага начинает выступать лишь на определенном этапе развития производительных сил как "новое богатство, создаваемое современной промышленностью". (К.Маркс)

Если общественный прогресс первоначально выражался в развитии производительных сил через средства производства, совершенствование же личностных сил человека было вторичным и по сути и по форме, то в современный период развития производительных сил именно развитие самого человека является решающим фактором прогресса производства. Целью капитализма было развитие материально-технических факторов производства, исторической же миссией коммунизма является развитие личности производителя. Для развития личностных факторов наряду с развитием материально-технической базы необходимо и сокращение рабочего времени. Хотя совершенствование личности происходит в рабочее время, свободное время играет все более заметную роль в этом процессе.

Сохранение здоровья требует достаточного времени для отдыха. Чем меньше свободное время, тем большая его часть тратится на пассивный отдых, причем абсолютный размер этой части свободного времени так же должен расти в связи с увеличением напряжения и усталости при росте сложности работы. С увеличением свободного времени все большая его часть идет на цели всестороннего развития личности, на повышение образовательного и культурно-технического уровня, что в свою очередь повышает значимость субъективного фактора производства и способствует увеличению производительности труда, содействует все более активному участию трудящихся в социально-экономической жизни и прогрессе.

С сокращением рабочего дня свободное время растет, но зависимость эта не прямолинейная, а опосредованная. Продукт, произведенный в рабочее время, создает основу для заполнения и рационального использования свободного времени. Рабочее время определяет необходимый характер использования свободного времени.

С появлением потребности в свободном времени как специфическом потребительном благе, с возрастанием ценности свободного времени связано изменение форм сокращения рабочего времени. С введением восьмичасового рабочего дня центр тяжести был перенесен с ограничения рабочего дня на ограничение рабочей недели. Раньше сокращение рабочего времени вызывалось главным образом физиологической необходимостью. Впоследствии на первый план выдвинулись социально-экономические причины (требования технического прогресса, потребность в свободном времени), а потому появилась возможность сокращать не рабочий день, а рабочую неделю, год, идти путем увеличения праздничных дней и оплачиваемых отпусков, снижения возраста выхода на пенсию.

VII ПРОБЛЕМЫ ЖЕНСКОГО ТРУДА

Планомерное ускорение темпов научно-технического прогресса создает благоприятные условия для обобществления труда женщин. В настоящее время 92,5% женщин трудоспособного возраста страны заняты в общественном хозяйстве, из них 81,3% участвуют в общественном производстве, 11,2% учатся с отрывом от производства. Доля женщин среди рабочих и служащих - 51,5%, среди колхозников - 49%. При высоком уровне занятости женщин в общественном производстве в целом по Союзу имеются существенные различия между регионами. В ряде республик (РСФСР, БССР, УССР, Эст .ССР, МССР, Латв.ССР) уровень занятости примерно на 2 пункта выше общесоюзного, в остальных республиках - ниже общесоюзного и самый низкий из них (примерно на 10-15%) в Аз.ССР, Арм.ССР, Тадж.ССР, Туркм.ССР. Вместе с тем анализ материалов статистики показывает, что более половины из числа незанятых хотят реализовать свое право на труд.

В перспективе необходимость в дальнейшем обобществлении женского труда усилится во всех регионах, что обусловлено: возрастающей потребностью ряда отраслей хозяйства (и прежде всего непроизводственной сферы) в рабочей силе в условиях усиливающейся напряженности баланса трудовых ресурсов; увеличивающейся результативностью труда женщин благодаря повышению дееспособности женской рабочей силы (рост продолжительности жизни, повышение уровня образования и квалификации); усилением стимулирования труда. Систематический рост заработной платы повышает интерес женщин к труду в общественном производстве, что находит проявление в изменении источников их средств существования и в формировании фонда жизненных средств семьи, который в 1,6 - 1,7 раза выше, если жена работает. С повышением уровня образования увеличивается значение моральных факторов в труде. Уже сейчас 70-80% женщин не желали бы прекратить работу ни при каких условиях. С ростом благосостояния потребность в труде у женщин не снижается, ибо усилению тенденции повышения общественно-трудовой активности женщин способству-

ет дальнейший рост как материальных (наряду с ростом заработной платы, увеличением числа различных льгот, связанных с охраной труда), так и моральных (уважение окружающих, осознание важности работы для общества, общественный престиж, участие в социалистическом соревновании и т.п.) факторов. Высокий удельный вес моральных факторов в труде объективно формирует у женщины ориентацию на труд не только как на необходимый источник существования, но и как на социальную потребность, на важнейшую характерную черту социалистического образа жизни и как условия всестороннего развития личности и достижения полного фактического равенства женщины с мужчиной; изменением влияния занятости женщин в общественном производстве на демографические процессы. Анализ материалов последней переписи населения показал, что количество детей у работающих и неработающих женщин, желающих и нежелающих трудоустроиться, примерно, одинаково. Среди факторов, влияющих на рождаемость в сторону снижения, отмечается влияние уровня образования (чем он выше, тем меньше детей), изменение социального положения, повышение общественных требований к качеству воспитания детей. Среди факторов, влияющих в сторону повышения рождаемости, демографы отмечают изменение влияния душевого дохода на плодовитость. Если в первые годы социалистического строительства по мере роста душевого дохода фактическая плодовитость снижалась, то в настоящее время чем выше душевой доход, тем выше, как правило, плодовитость. В этом аспекте участие женщин в общественном производстве создает условия не только для воспроизводства своей рабочей силы, но и воспроизводства детей. Рост образования женщин развивает их способности к труду, увеличивает и возможности роста заработной платы.

Вместе с тем, быстрые темпы роста занятости женщин не связаны с такими же темпами сокращения труда в домашнем и личном подсобном хозяйстве. Из числа женщин трудоспособного возраста вне общественного хозяйства занято примерно 6 млн, для ведения же домашнего и личного подсобного хозяйства необходимо примерно 50 млн. человек. Основные затраты по его

ведению (70-80%) приходятся на женщин-работниц, что увеличивает время их трудовой нагрузки до 70 часов в неделю (41 час рабочее время и около 30 часов на домашнее и личное подсобное хозяйство), что отрицательно сказывается на условия воспроизводства женской рабочей силы: повышается утомляемость (почти половина женщин-работниц сильно устает на работе), снижается работоспособность, реальная величина свободного времени и возможности повышения квалификации. Наиболее эффективным путем уменьшения трудовой нагрузки явилось бы обобществление домашнего хозяйства. Однако затраты на домашний труд и труд в личном подсобном хозяйстве, по оценке социологов, составляют примерно 150 млрд.часов в год и удовлетворяют еще 9/10 повседневных бытовых нужд. Для полного обобществления домашнего труда и труда в личном подсобном хозяйстве по данным академика С.Г.Струмилина, потребовалось бы 500 млрд.руб., что значительно превышает имеющиеся возможности не только сейчас, но и в ближайшие 20 лет. Поскольку объем затрат труда на ведение домашнего хозяйства зависит прежде всего от количества и возраста детей, то реальными путями улучшения условий воспроизводства женской рабочей силы в перспективе являются: 1) Дальнейшее развитие общественной сферы быта, особенно за счет существенного расширения объема бытовых услуг на предприятиях; развития сети детских дошкольных и школьных учреждений. Расчеты показывают, что к 1995 году потребность в них будет удовлетворена полностью, но усилится необходимость резкого улучшения качества работы: снижение числа детей в группе, улучшение воспитания, медицинского обслуживания, улучшение материально-технической базы. Необходимо, чтобы в строительстве детских учреждений принимали участие все предприятия региона, а не только предприятия с преобладанием женского труда.

2) Предоставление полностью оплачиваемого отпуска до года в связи с рождением ребенка. Ибо в этот период расходы резко возрастают, а доходы сокращаются, что уменьшает возможности пользования общественной сферой быта.

3) Расширение сферы применения женского труда на услови-

ях неполного рабочего дня или работы на дому. Несмотря на законодательное закрепление этого права, практически эти формы труда не реализуются, хотя потребность в них велика.

4) Постепенное введение режима свободного графика работы.

5) Дальнейшая механизация домашнего хозяйства.

6) Совершенствование внутрисемейного разделения труда путем организации воспитательных мероприятий.

7) Значительное улучшение работы предприятий торговли и общественного питания путем внедрения новых форм обслуживания населения и повышения производственной культуры этих предприятий.

8) Создание более широких возможностей семьям для совместного проведения досуга в зонах отдыха, пансионатах, на турбазах и в домах отдыха.

Уровень обобществления женского труда в перспективе, по-видимому, с одной стороны, повысится (увеличится степень участия в общественном труде), с другой - снизится (социально-необходимая прерывность женского труда примерно для 4 млн.человек, сокращенный рабочий день, работа части женщин на условиях неполного рабочего дня и др.).

Специфической проблемой обобществления женского труда остается уменьшение занятости женщин на временных и сезонных работах, особенно в республиках с высоким удельным весом сельского населения. Дальнейшее обобществление женского труда здесь тесно связано с решением проблемы интенсификации сельскохозяйственного производства на базе механизации производства и аграрно-промышленной интеграции.

В структуре женского труда, как и мужского, основная доля приходится на отрасли материального производства. Однако дальнейшее развитие технического прогресса не приведет к полной ликвидации деления труда на мужской и женский и не устранит особенности женской рабочей силы. Во-первых, развитие техники постепенно углубляет разделение труда, поэтому наряду с тенденцией к интеграции трудовой деятельности сохраняется тенденция к ее дифференциации. Во-вторых, развитие техники на

основе ее внутренних закономерностей (увеличение мощности оборудования, скорости движения и т.п.) не устраняет значение естественного фактора в труде, сохраняет необходимость учета естественных особенностей женской рабочей силы при выполнении конкретной деятельности, что наряду с тенденцией к нивелированию деления труда на мужской и женский сохраняет необходимость его дифференциации.

Анализ материалов профессиональной переписи ЦСУ СССР за 1965-1975 гг. показал, что доля женщин в традиционно мужских профессиях (бурильщики, вагранщики, вальцовщики, вальщики леса, выбивщики литья, газосварщики, горновые, забойщики, заливщики металла, крепильщики, кузнецы, обрубщики, вырубщики, плавильщики металла, проходчики, сталевары, станочники и токари по металлу, фрезеровщики, электросварщики и др.) составляет 1,0-10%, а по мере механизации труда - сокращается. Не изменилась или уменьшилась доля мужчин в механизированных женских профессиях (швеи, мотальщицы, фасовщики и т.п.). В перспективе увеличивается необходимость кооперации труда по полу и возрасту.

Необходимость комбинированного применения мужского и женского труда на данном этапе развития производства и в обозримой перспективе обусловлена следующими обстоятельствами: I. Сохранение значения физических компонентов в труде, связанных с мышечными усилиями. Процесс частичной механизации и переход к комплексной, с одной стороны, сохраняет значительный объем ручных работ, неоднородных, с точки зрения затрат физической энергии (легкие, тяжелые), а с другой - уменьшая значение физического компонента в труде в качестве источника энергии (в условиях электрификации производства), сохраняет необходимость в ней для выполнения нажимных операций, управления рычагами и др. На механизированных участках нередко еще поднимаются тяжести, превышающие научно обоснованные и предельно допустимые нормы для женщин. Анализ структуры машинного парка страны показал, что основное место занимают и еще будут занимать такие виды оборудования (металлургическое, горно-шахтное, землеройно-планировочное, железнодорожное, буровое, грузовые автомобили, тракторы и т.п.), производство и примене-

ние которых протекает в неблагоприятных условиях и связано со значительным физическим напряжением. Производительность труда у женщин на тяжелых работах на 15-20% ниже, чем у мужчин. Переход к автоматизации нивелирует различия в условиях протекания труда на уровне отраслей, но усиливает необходимость комбинированного применения мужского и женского труда на уровне первичного производственного звена, ибо автоматизация не исключает многообразия конкретных форм труда, не предполагает тождественности условий его протекания. Поэтому не случайно, анализируя закономерности развития труда по мере автоматизации производства, К.Маркс подчеркнул важность учета различий пола и возраста при организации труда на автоматической фабрике.

2. Необходимость комбинированного применения мужской и женской рабочей силы обусловлена различиями в степени влияния санитарно-гигиенических условий труда на состояние здоровья мужчин и женщин, на развитие их способностей к труду. Производственные вредности, прежде всего различные химические вещества, производственные яды отрицательно сказываются не только на состоянии здоровья женщин, но и на их репродуктивной функции.

3. Усиление по мере внедрения в производство достижений науки и техники значения психофизиологических качеств работника. Чем сложнее становятся машины и информационные системы, тем больше требования предъявляются к психофизиологическим качествам работника. Теперь для их проектирования и использования требуется не только техническая, но и психологическая информация о свойствах личности: способность адекватно оценивать ситуацию, своевременно принимать решение, выдерживать эмоциональные нагрузки и т.д. Чем полнее учтены эти особенности, тем выше производительность труда. На современном этапе с одной стороны сохраняется необходимость уменьшения занятости женщин в отраслях материального производства за счет высвобождения женщин с тяжелых и вредных работ, с другой - расширение сферы занятости мужчин в отраслях непроизводственной сферы. В отраслях материального производства на тяжелых и вредных работах занято примерно 0,5 млн.женщин (газовщики, вальцовщики, вальщики леса, лесорубы, обрубщики сучьев, выбивщики литья, выгрузчики, грузчики, разгрузчики, забойщики,

зольщики, кочегары и др.), на тяжелых ручных работах - около 30 млн. (подносчики, подсобные рабочие, рабочие, выполняющие работу вручную, сельскохозяйственные рабочие без обозначения специальности, продавцы, почтальоны и др.), около I млн. на вредных работах.

Несоответствие естественно-технического содержания женского труда конкретной форме его реализации обусловлено объективными обстоятельствами (необходимостью первоочередного развития отраслей тяжелой промышленности, отсутствием комплексного развития отраслей хозяйства, нарушением половозрастной структуры населения во время двух войн и др.). Постепенно половозрастной состав населения выравнивается, но необходимость развития отраслей, учитывающих специфику женского труда в региональном аспекте, остается. Сохраняет свое значение и противоречие между необходимостью предоставления женщине относительно легких в физическом отношении работ и их оплатой. Тяжелый труд - одна из форм проявления более сложного труда и выше оплачиваемого, что является стимулом его выполнения, особенно для женщин с низким уровнем образования.

Практика высвобождения женщин с тяжелых работ выявила необходимость дифференцированного его осуществления:

I. Женщинам старших возрастов уменьшить нормы выработки и дать возможность доработать до пенсии или компенсировать потери в заработке при переводе на более легкие работы.

2. Молодым женщинам - создать условия для повышения образования и квалификации, что позволяет решить, с одной стороны, проблему предоставления им относительно легких, но вместе с тем достаточно оплачиваемых работ, с другой - закрепить эти кадры и повысить эффективность их труда.

3. Физически здоровым женщинам, которым не противопоказано выполнение относительно тяжелых работ, снизить нормы выработки и разовые нормы поднятия тяжестей - от 20 кг (законодательно закрепленных) до I0 кг (физиологически обоснованных).

4. Предоставлять двухгодичный отпуск в связи с рождением ребенка, женщинам, занятым на вредных участках производства.

5. Улучшить медицинское обслуживание женщин. Усилить герметизацию вредных работ.

Комплексная механизация и особенно конвейеризация производственных процессов во многих отраслях увеличивает количество рабочих мест, требующих затрат преимущественно малой мышечной силы. Производительность труда у женщин на многих комплексно-механизированных и автоматизированных участках производства не ниже, чем у мужчин. Несколько больше потери рабочего времени по болезни детей, но возросшая трудовая активность женщин, увеличение периода трудовой деятельности, высокая степень загрузки рабочего времени и дисциплина труда значительно компенсируют эти потери. Расширение сферы применения женской рабочей силы на механизированных участках производства возможно: во-первых, путем расширения средств малой механизации и учета требований эргономики при конструировании техники, особенно сельскохозяйственной; во-вторых, путем дальнейшего интеллектуального развития занятых женщин, повышения уровня квалификации; в-третьих, путем дальнейшего комплексного развития отраслей хозяйства, учитывающих специфику мужской и женской рабочей силы.

В перспективе усилится необходимость перераспределения мужской рабочей силы в отрасли непроизводственной сферы (просвещение, здравоохранение, торговля) в целях совершенствования обучения и воспитания молодежи, улучшения медицинского обслуживания, организации отдыха и т.д. Это обусловлено решением задач всестороннего развития личности и улучшением воспитания подрастающего поколения. В перспективе действие этой тенденции усилится, но необходимость преимущественной занятости женщин в отраслях непроизводственной сферы еще сохранится в связи с более благоприятными в ней условиями труда.

Выравнивание условий жизнедеятельности полов уменьшает некоторые различия психофизиологического порядка у женщин по сравнению с мужчинами в области активности, смелости в

принятии решений. Вместе с тем некоторые различия, наоборот, усилятся, поскольку возможности для проявления наклонностей расширяются, что создает условия для выбора соответствующего вида деятельности. Это, в свою очередь, вызывает необходимость более глубоких теоретических исследований по определению психофизиологических и психологических особенностей женщин и мужчин на каждом этапе их жизненного пути с учетом задач общества в области повышения эффективности общественного труда и всестороннего развития способностей каждого человека, создание государственной службы профотбора и профориентации по полу и возрасту.

Перспективы развития умственных способностей женщин. При всей важности учета физического фактора в труде и значении при его организации естественных особенностей женской рабочей силы повышение эффективности общественного труда, все больше зависит от развития умственных способностей работника. Развитие народного образования позволило не только резко повысить уровень образования мужчин и женщин, но и усилить тенденцию его выравнивания. Увеличилась доля женщин среди работников высокой квалификации как в сфере умственного (инженеры, врачи, агрономы, зоотехники, экономисты, научные работники, руководители предприятий и др), так и в сфере физического (аппаратчики, машинисты, операторы, слесари и др.) труда, уменьшился разрыв в разряде выполняемых работ. Однако различия в уровне квалификации мужчин и женщин еще значительны: I) в распределении работников в отраслях материального производства по тарифным разрядам (доля женщин среди работников, имеющих низшие разряды, 70- 80%, среди высших - 10-15% и доля женщин среди работников высокой квалификации с более длительным сроком обучения в 3 раза ниже доли мужчин. В машиностроении процент женщин, имеющих I тарифный разряд, равен 89,9%; II- 79,9; III - 66,0; IУ-22,6; У-7,8; УI-3,8. В сельском хозяйстве среди женщин только 5% занято высококвалифицированным трудом, 21% - полуквалифицированным и основная

женщин – более 73% – заняты неквалифицированным трудом. У мужчин квалифицированным трудом занято почти 49%, полуквалифицированным – 16% и неквалифицированным-35%. В сельском хозяйстве слабее, чем в других отраслях поставлена работа по охране женского труда, по выявлению тех видов деятельности, в которых его применение следует ограничивать. В связи с этим здесь недостаточно учитываются физиологические особенности женского организма, в силу чего женщины зачастую выполняют тяжелую, не соответствующую их естественным предпосылкам работу; 2) в распределении работников в отраслях непроизводственной сферы по уровню квалификации. Доля женщин (кроме врачей и учителей школ) значительно ниже среди преподавателей вузов, кандидатов наук, докторов, академиков, руководителей предприятий, учреждений, организаций и т.п.; 3) в распределении работников по уровню заработной платы. Чем выше оплата труда в отрасли, профессии, должности, тем ниже доля женщин. Особенно большой разрыв в оплате труда в отраслях, производящих средства производства. В сельском хозяйстве, по данным проведенного социологического исследования (опрошено 10 тыс.человек), различия в оплате труда менее существенны, но указанная закономерность четко прослеживается.

Разрыв в уровне заработной платы мужчин и женщин в нашей стране значительно выше, чем в США. Основной причиной является высокая общая трудовая нагрузка женщин. Реализация мероприятий по уменьшению трудовой нагрузки женщин увеличит свободное время, улучшит условия для умственного развития, расширит сферу применения труда на высококвалифицированных работах. Однако, повышение уровня квалификации женщин в каждый данный момент еще лимитировано уровнем развития техники, содержанием выполняемого труда.

Содержание женского труда в развитом социалистическом обществе и перспективы его изменения. Механизация и автоматизация производства наряду со структурными изменениями в женском труде вызвала глубокие изменения в его содержании. Однако в целом содержательность и творческий характер труда

у женщин еще значительно ниже, чем у мужчин. Это проявляется: I) в меньшей доли женщин среди работников механизированного труда: в промышленности 47%, в строительстве - 19,2%, в сельском хозяйстве (совхозы) - 23%. Вместе с тем среди работников ручного труда преобладают женщины; 2) в отставании женского труда по фондовооруженности (чем выше фондовооруженность рабочего места, тем, как правило, ниже доля женщин); 3) в различиях, связанных со сложностью применяемой техники. Чем сложнее техника, тем больше в содержании труда занимают умственные функции по контролю, управлению. Труд мужчин во многих профессиях механизированного труда связан в основном со знанием и управлением техникой, а женский - в основном с ее использованием. Далее, комплексная механизация и переход к автоматизации в отраслях с преобладанием или высоким удельным весом женского труда (в легкой, пищевой промышленности, легком машиностроении и приборостроении) сочетается с широким внедрением конвейерной системы. При этом в массовых женских механизированных профессиях труд остается преимущественно ручным, монотонным, однообразным, связанным с решением стереотипных задач. Существенные различия в содержании труда женщин и мужчин наблюдаются на автоматическом оборудовании. Доля затрат умственного труда на автоматических ткацких станках составляет 16%, в автоматизированном сталелитейном производстве - 60-80%; 4) различия проявляются также в характере выполняемых работ вручную. Работы, где требуется преимущественно выполнение умственных функций, решение диагностических и эвристических задач (наладчики, слесари, электрики, инструментальщики и т.п.), преимущественно выполняются мужчинами, а работы, где требуется выполнение преимущественно физических функций, решение стереотипных задач, преимущественно выполняются женщинами. При этом за 1965-1975 гг. разрыв в характере, функциональном содержании данных видов труда увеличился. Более содержательные виды труда, как правило, требующие более квалифицированной рабочей силы и выше оплачиваемые, выполняются мужчинами.

Основные причины различий в содержании мужского и женского труда обусловлены теми же объективными экономическими и техническими факторами, которые предопределяют различия в структуре мужского и женского труда. Рост технической вооруженности труда при постоянном обновлении оборудования увеличивает стоимость рабочего места, которое может быть эффективно использовано только квалифицированной рабочей силой. Выравнивание в уровне образования мужчин и женщин, переход ко всеобщему среднему образованию создают благоприятные условия для повышения квалификации. Возникает необходимость увеличения доли женщин в системе профессионально-технического обучения.

Для изменения содержания труда женщин на монотонных, малосодержательных работах все большее значение приобретает: внедрение новых способов формообразования, роботизация; усиление перемены труда путем освоения смежных операций и смены профессии и объединение малосодержательных операций в более сложные и разнообразные; чередование различных производственных операций и т.п.

Изменения в содержании труда и на этой основе повышения квалификации усилит действие тенденции выравнивания заработной платы мужчин и женщин. Этому значительно будут способствовать постоянно проводимые социалистическим государством мероприятия по повышению заработной платы низкооплачиваемых категорий работников. При организации оплаты женского труда наряду с содержанием необходимо учитывать и его условия.

Условия труда у женщин в отраслях материального производства благоприятнее, чем у мужчин. Вместе с тем отрасли с преимущественным использованием женского труда отличаются более высокой продолжительностью рабочей недели, более высоким коэффициентом сменности, наличием ночных смен или отсутствием сменности (животноводство), менее продолжительными очередными отпусками и более низким уровнем заработной платы. Труд женщин в пищевой промышленности, в строительстве, торговле и особенно в сельском хозяйстве, как правило, связан

с поднятием тяжести, нередко превышающей не только физиологически обоснованные нормы (10 кг), но и предельно допустимые (20 кг). Отрасли легкой промышленности отличаются высокой интенсивностью труда, химическая промышленность - вредными условиями производства. В легкой и пищевой промышленности и машиностроении выявлено также, что по всем характеристикам санитарно-гигиенических условий труда (шум, вибрация, освещенность, температура, влажность, скорость движения воздуха и т.п.) не достигнуты еще физиологически обоснованные нормативы, характерные для комфортной зоны. Поэтому не случайно 3/4 женщин-работниц не удовлетворены производственными и санитарно-гигиеническими условиями труда. На предприятиях с преимущественной занятостью женщин высока степень утомляемости работниц, значительны потери рабочего времени по болезни и потери трудоспособности от трудового увечья или профзаболевания. Среди женщин-пенсионеров, получающих пенсию по инвалидности от трудового увечья или профзаболеваний 2/3 находятся в возрасте до 55 лет. По данным института геронтологии АМН СССР неполное использование трудового потенциала женщин в связи с ограниченной профессиональной трудоспособностью среди лиц старших возрастных групп наносит ущерб в 11,1 млрд.руб. в год. Основными направлениями улучшения условий труда женщин является: 1. Дальнейшее законодательное ограничение применения труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда на основе медико-физиологических критериев, разрабатываемых Министерством здравоохранения СССР совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами. 2. Включать в народнохозяйственные планы ежегодные задания как по отраслям, так и по предприятиям - по сокращению занятости женщин тяжелым ручным трудом, а также во вредных для их здоровья условиях. 3. Разработка мероприятий по оптимизации труда путем дальнейшей механизации и автоматизации производственных процессов, конструирования техники с учетом женской эргономики, (которая даже в отраслях легкой промышленности все еще учитывает конституционные особенности мужского организма). 4. Бо-

лее широкое использование вентиляции, средств индивидуальной защиты от шума, изоляции тепловыделений, герметизации технологических процессов, особенно в отраслях химической промышленности. 5. В целях стимулирования перехода женщин на более легкие работы и на работы с благоприятными условиями труда в планируемом периоде целесообразно ввести дифференцированное по полу нормирование труда на работах, которые выполняются как мужчинами, так и женщинами, что приводит к сокращению фактического неравенства в уровне заработной платы мужчин и женщин, занятых на одних и тех же работах. При этом женщинам должны предоставляться относительно более легкие и в то же время достаточно оплачиваемые работы.

Эти проблемы необходимо решать на народнохозяйственном уровне в рамках экономической интеграции стран-членов СЭВ и экономического сотрудничества с экономически развитыми капиталистическими странами. Необходимо максимально учитывать факторы условий труда на стадии проектирования и конструирования техники и финансировать за счет капиталовложений. На основе автоматизации производства, как показывает опыт ряда предприятий страны, и путем выравнивания среднего коэффициента сменности по отраслям промышленности,[1] можно в предстоящие 5-7 лет ликвидировать ночной труд в отраслях легкой промышленности, увеличить продолжительность очередного отпуска до 18-24 дней и декретного на 1-2 месяца, уменьшить дневное рабочее время на один час, предоставить возможность женщинам не работать с момента беременности в отраслях химической промышленности. Учитывая сложность трудоустройства беременных женщин и необходимость усиления лечебно-профилактической помощи, в перспективе до 1995-2000 гг. целесообразна реализация следующих мер: установить декретный отпуск начиная с 3 месяца беременности; уменьшить нормы выработки (с сохранением средней заработной платы) или предоставить возможность не работать два, три дня

---

1) См. Труд в условиях развитого социализма. Под редакцией Капустина Е.И. М., "Экономика", 1977, с.150.

в месяц всем женщинам в период особых физиологических циклов. В перспективе усиливается роль социального планирования, которому целесообразно придать директивный характер. Расширить льготы по пенсионному обеспечению в старости женщинам, воспитавшим 2 и более детей. В частности, сокращать возраст, дающий право на пенсию женщинам, имеющих двух детей - на один год, трех детей - на два года, четырех - на три года.

Реализация преимуществ социализма в решении проблем женского труда происходит на всех уровнях: общество, регион, предприятие.

Коммунистическая партия, руководствуясь указаниями В.И. Ленина, на всех этапах развития общества всегда уделяла внимание проблемам женского труда. На XXIУ, XXУ съездах КПСС в социально-экономической программе и в Новой Конституции СССР специально выделены мероприятия по улучшению условий труда и быта женщин, охране материнства и детства. Реализация намеченных мероприятий усиливает необходимость научных разработок по женскому труда: создание единого координационного центра (объединяющего экономистов, социологов, демографов, медиков, психологов и др.), составление комплексной программы, охватывающей разнообразные аспекты данной проблемы; составления балансов трудовых ресурсов по полу и профессионально-квалификационному уровню; комплексной программы механизации и автоматизации производства, в первую очередь в отраслях с преимущественной занятостью женщин, разработка государственной программы профотбора и профориентации, установление нормативов высвобождения женщин с тяжелых и вредных работ, предоставления возможности женщинам, имеющих детей работать на условиях неполного рабочего дня и ограничения работы женщин в ночные смены и др.

VIII. ПРОБЛЕМЫ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

В решениях XXV съезда КПСС, Конституции СССР наряду с общими высокими требованиями к процессу дальнейшего развития и совершенствования социалистического труда, улучшения его социально-экономических и производственных условий во всех отраслях народного хозяйства, особо выделяются главные задачи и направления этого процесса в сельском хозяйстве, деревне.

Необходимость осуществления особой программы преобразований в сфере сельскохозяйственного труда вызывается рядом экономических и социальных причин. К ним следует отнести, во-первых, повышенные требования, предъявляемые в настоящее время к темпам роста сельскохозяйственного производства и производительности труда в колхозах и совхозах; во-вторых, более значительные, чем в других отраслях масштабы и удельный вес применения малоквалифицированного ручного и тяжелого физического труда, протекающего зачастую в неблагоприятных производственных условиях, что сдерживает рост эффективности, квалификации и оплаты сельскохозяйственного труда, снижает его привлекательность и престижность; в-третьих, необходимость обеспечения дальнейшего сближения уровней и условий жизни городского и сельского населения, последовательного преодоления социально-экономических и культурно-бытовых различий между городом и деревней, в чем решающую роль играют изменения в сфере труда.

Целенаправленное и планомерное совершенствование социально-экономических и производственных условий труда в сельском хозяйстве должно основываться на глубоком познании основных тенденций и закономерностей развития сельскохозяйственного труда, всестороннем анализе происходящих в нем качественных изменений, порождаемых научно-техническим прогрессом и развитием социалистических производственных отношений.

Определяющей тенденцией развития сельскохозяйственного

труда в современных условиях является процесс превращения его в разновидность индустриального труда. Это есть планомерно организуемый процесс взаимосвязанного развития производительных сил и общественных форм (государственной и колхозной) труда в сельском хозяйстве, базирующийся на широком внедрении индустриальных методов и повышении уровня обобществления труда и ведущий к неуклонному росту его производительности и преодолению социально-экономических различий между работниками сельского хозяйства и промышленности. Этот процесс непосредственно проявляется в коренных изменениях содержания, характера и условий сельскохозяйственного труда, на что и должна быть направлена в первую очередь система мероприятий в области социально-экономического развития сельского хозяйства.

С точки зрения повышения содержательности и улучшения производственных условий сельскохозяйственного труда первостепенное социально-экономическое значение в настоящее время имеет проблема всемерного сокращения ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда в сельском хозяйстве. За годы после мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС в этой области проделана значительная работа. Например, в колхозах в 1977 г. по сравнению с 1965 г. при сокращении общей численности среднегодовых работников всего общественного хозяйства на 23% (с 18,9 до 14,6 млн.чел.), численность работников, занятых на конных и ручных работах, главным образом в растениеводстве, уменьшилась на 35% (с 10,6 до 6,9 млн.чел.), а численность трактористов-машинистов, комбайнеров и шоферов возросла на 19% (с 1876 до 2229 тыс.руб.). За те же годы число доярок, занятых ручным доением коров, уменьшилось на 60%, а на механизированной дойке - увеличилось в 5,9 раза.

Существенные изменения произошли также в содержании и структуре труда рабочих совхозов, что видно из таблицы, составленной по данным единовременного учета ЦСУ численности рабочих по профессиям по состоянию на 1 августа 1965 и 1975 гг.

В колхозах такой учет не проводится, что затрудняет подобный анализ в колхозном секторе сельского хозяйства).

Таблица

Изменение структуры рабочих по степени механизации труда в совхозах за 1965-1975 гг. (в процентах).

(по данным единовременного учета ЦСУ СССР по состоянию на I.УШ)

	Растениеводство		Животноводство		Ремонтные мастерские промышленные и подсобные производства		Всего	
	1965	1975	1965	1975	1965	1975	1965	1975
Всего рабочих и учеников	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе занятые:								
Механизированным трудом	20,8	24,8	8,6	17,7	21,9	26,5	20,7	27,0
Ручным трудом при машинах и механизмах	2,6	0,9	2,6	9,7	1,2	1,6	2,4	8,4
Ручным трудом на ремонте машин	-	-	0,6	3,5	20,3	41,3	1,3	3,2
Ручным трудом	77,2	74,3	88,2	69,1	56,7	30,6	75,6	66,4

Процесс сокращения простого ручного труда (без применения машин и механизмов) и замены его механизированным и ручным квалифицированным трудом наиболее интенсивно осуществляются в ремонтных, промышленных и подсобных производствах совхозов и, что особенно важно, в животноводстве. В растениевод-

стве, где уровень механизации сельскохозяйственных работ в целом выше, чем в животноводстве, развитие его идет несколько медленнее.

Решающую роль в ускорении этого процесса во всех отраслях сельского хозяйства играет технический прогресс, внедрение промышленных методов производства сельскохозяйственной продукции. За последние годы особенно широко и активно оно проводится в ряде отраслей животноводства: птицеводстве, свиноводстве, откорме крупного рогатого скота. Благодаря этому в целом по животноводству совхозов удельный вес рабочих, занятых механизированным трудом, за 1965-1975 гг. увеличился в 2 раза; рабочих, занятых ручным трудом при машинах и механизмах - в 3,7 раза, а рабочих на ремонте машин в этой отрасли - в 6 раз. Значительно возросла в животноводстве и абсолютная численность категорий работников, выполняющих работы механизированным способом или при машинах и механизмах. Например, число скотников-операторов увеличилось в 5,6 раза, свинарей-операторов - в 8, слесарей-наладчиков комплексов - в 6,4, газосварщиков в 2,5 раза и т.д. Аналогичное явление наблюдается и в колхозах.

Однако в целом процесс вытеснения ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда в сельском хозяйстве осуществляется еще недостаточными темпами. Вследствие этого только в колхозах и совхозах, не считая личного подсобного хозяйства, ручным трудом, не связанным с применением машин и механизмов, в настоящее время занято примерно 70% всех работников всельского хозяйства. Сюда входит и большое число работников, привлекаемых для работы в колхозах и совхозах из других предприятий и организаций (в 1977 г. всего привлекалось более 1 млн. среднегодовых работников).

Главной причиной такой структуры труда в сельском хозяйстве является недостаточный уровень механизации производственных процессов в земледелии и животноводстве, отсутствие комплексной механизации во многих отраслях и, как следствие этого, еще незначительная производственная нагрузка (посевов,

скоте и т.д.) на I работника[1] и высокая технологическая трудоемкость сельскохозяйственного производства, т.е. уровень затрат труда на I га посева и I голову скота. Темпы снижения этих затрат в большинстве отраслей являются явно недостаточными, а в хлопководстве затраты даже растут, несмотря на механизацию производства и в первую очередь уборки хлопчатника (табл.2). Исключение составляет свиноводство и производство зерна (в колхозах), где указанные затраты за сравниваемые годы уменьшились почти вдвое.

Таблица 2

Снижение прямых затрат труда в колхозах и совхозах в расчете на I га посева и I голову скота (в чел.-часах).

	Совхозы			Колхозы		
	1961-1965гг в среднем за год	1977	1977 в % к 1961-1965 гг	1961-1965гг в среднем за год	1977г	1977г. в % к 1961-1965 гг
Затраты труда на I га посева						
Зерновые (без кукурузы)	17	14	82	58	26	45
Картофеля	317	270	85	401	302	75
Хлопка-сырца	644	675	105	962	1025	106
Сахарной свеклы	322	277	86	492	398	81
Овощей открытого грунта	856	728	85	1425	1020	72
На I голову крупного рогатого скота	180	101	78	194	131	68
Коров	254	195	77	366	250	68
Свиней	32	17	58	61	30	49
Овец	18	12	92	19	15	79

1) Например, в молочном животноводстве нагрузка коров на I доярку в 1976 г. составила: в совхозах - 21, в колхозах - 17, в то время как при боксовом содержании и комплексной механизации - 100 коров.

Вследствие невысоких темпов снижение технологической трудоемкости сельскохозяйственного производства еще крайне медленно сокращаются общие затраты живого труда в сельском хозяйстве. За 1965-1976 гг., т.е. за 11 лет они уменьшились в целом по сельскому хозяйству лишь на 4,5% (с 44734 до 42620 млн.чел.-часов), в том числе: в растениеводстве - на 11%, а в животноводстве они даже несколько увеличились (с 20098 до 20786 млн.чел.-часов). Учитывая значительное увеличение объемов сельскохозяйственных работ как в земледелии (по внесению удобрений, уборке более высоких урожаев, погрузке, разгрузке и транспортировке продукции и т.д.), так и особенно в животноводстве (в связи с ростом поголовья общественного скота и птицы), общие затраты труда без значительного снижения затрат труда на 1 га и 1 голову скота могут даже возрасти, а это приведет к повышению общей напряженности баланса трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и еще большему ограничению возможностей для высвобождения рабочей силы из этой отрасли для других отраслей народного хозяйства.

Весьма высокий уровень прямых затрат на 1 га посева, особенно в картофелеводстве, свекловодстве, хлопководстве и овощеводстве (от 327 до 1186 чел.-часов на 1 га), а также на 1 голову скота в животноводстве свидетельствует об огромных резервах сокращения затрат живого труда, в первую очередь простого и тяжелого ручного труда, в сельском хозяйстве. Для этого необходимо уже в ближайшие годы и в частности в 11 пятилетке, как это предусмотрено Постановлением Июльского Пле[illegible] завершить комплексную механизацию возделывания всех важнейших сельскохозяйственных культур и в максимальной степени повысить уровень механизации животноводства. При этом первостепенное внимание должно быть обращено на уменьшение еще значительных разрывов в уровне механизации отдельных работ и операций единого технологического процесса производства того или иного продукта. Это относится, например, к механизации уборки и послеуборочных работ, на долю которых в настоящее время приходится до 60% всех трудовых затрат на произ-

водство продуктов животноводства. В животноводстве необходимо резко повысить уровень механизации наиболее тяжелой работы - раздачи кормов, особенно на фермах крупного рогатого скота, где он в 1977 г. был в 1,8 раза ниже уровня механизации очистки помещений от навоза и в 2,4 раза - механизации подачи воды и доения коров.

И вообще проблема механизации работ в молочном животноводстве требует к себе особого внимания. Дело в том, что уже в настоящее время эта отрасль испытывает острую потребность в рабочих кадрах, хотя в ней (вместе с мясным скотоводством) занято более 8,3 млн.чел., или свыше 60% всех основных работников животноводства колхозов и совхозов. Причем на многих фермах применяется еще односменный режим с тремя циклами работы, в т.ч. и доения, нерациональный и неудобный для человека. Для перехода же на двухсменную работу при нынешнем уровне механизации и производительности труда потребуется еще больше работников.

При решении проблемы сокращения малоквалифицированного ручного труда в сельском хозяйстве и замены его механизированным и ручным квалифицированным трудом наряду с ее отраслевым аспектом важно учитывать и региональный аспект. В ряде союзных республик, прежде всего трудоизбыточных, удельный вес работников, занятых простым ручным трудом является особенно высоким и снижается медленно. Например, в совхозах в среднем по СССР в 1975 г. удельный вес рабочих, выполняющих работы ручным трудом составил 66,4%, с механизированным способом 27% от общей численности рабочих основной деятельности (растениеводство, животноводство, промышленные и подсобные предприятия) [1], в РСФСР соответственно 60,7 и 31,5%, Украинской ССР - 70, 7 и 28%, Белорусской ССР - 77,0 и 18,6, Литовской ССР - 68,8 и 25,6%, Казахской ССР - 59 и 33% (почти то же самое и в Латвийской ССР), Эстонской ССР - 52,9 и 38%. В то же время в Молдавской ССР, Туркменской ССР, Узбекской ССР и Киргизской ССР указанное соотношение равнялось примерно 82 и 15%, а в Таджикской ССР - 85 и 13%, Армянской ССР - 90 и 7,8%,

1) Остальная доля приходилась на рабочих, выполняющих работы вручную при машинах и механизмах (3,4%) и вручную на ремонте и складах техники (3,2%).

Грузинской ССР - 90,4 и 7,9%; Азербайджанской ССР - 91,5 и 5,9%.

Анализ показывает, что эти столь существенные различия в качественном составе рабочей силы непосредственно связаны с различной фондо, - энерговооруженностью, а отсюда и с производительностью сельскохозяйственного труда в совхозах союзных республик. Например, энерговооруженность и производительность труда на 1 работника по отношению к среднему по СССР уровню составляет в РСФСР соответственно 108 и 112%, Украинской ССР - 74 и 100%, Белорусской ССР - 65 и 84%, Казахской - 165 и 128%, Латвийской ССР - 118 и 185%, Эстонской ССР - 137 и 197%, Узбекской ССР - 65 и 77%, Таджикской ССР - 52 и 77%, Армянской ССР - 44 и 75%, Грузинской ССР - 26 и 42%, Азербайджанской ССР - 40 и 58%.

При этом в союзных республиках с более высокой вооруженностью и производительностью совхозного труда, а также его квалификацией (по уд.весу механизированного и ручного труда), как правило, значительно выше и заработок рабочих совхозов. Например, в хозяйствах Казахской ССР и Эстонской ССР он в 2 раза выше, чем в Грузинской ССР и примерно в 1,6 раза больше по сравнению с Белорусской ССР, Азербайджанской ССР, Армянской ССР и Молдавской ССР.

Отсюда можно сделать вывод о том, что проблему преодоления еще довольно значительных различий в оплате труда работников сельского хозяйства (а также сельского хозяйства и промышленности) нельзя было бы неправильным, решать только за счет совершенствования распределительных отношений в совхозах и колхозах и выравнивания оплаты труда без учета его производительности и квалификации. Необходимо прежде всего обеспечить соответствующие материально-технические и организационные условия для высокопроизводительного труда во всех хозяйствах и районах, а следовательно, существенное изменение содержания и характера труда, в частности, замену простого ручного труда механизированным, квалифицированным и высокооплачиваемым трудом.

Представляется, что такой подход к решению указанной проблемы должен проявляться и при разработке пятилетних и годовых планов экономического и социального развития народного хозяйства страны, союзных республик, областей и районов.

Важнейшим условием осуществления прогрессивных изменений в содержании, характере и условиях сельскохозяйственного труда на основе индустриализации производства и научно-технического прогресса является всемерное развитие специализации и концентрации сельскохозяйственного производства, в первую очередь на базе межхозяйственной кооперации и агропромышленной интеграции.

Влияние этих новых форм социалистического обобществления производства и труда на сельскохозяйственный труд осуществляется по следующим главным направлениям:

1) по линии создания крупных межхозяйственных специализированных предприятий и производств индустриального типа;

2) путем углубления специализации и повышения концентрации производства самих колхозов и совхозов, со всеми вытекающими из этого экономическими и социальными последствиями;

3) посредством органического соединения сельскохозяйственного и промышленного производства (процессов труда) в агропромышленных предприятиях например, в совхозах-заводах;

4) на основе усиления централизованного планомерного управления процессами развития и функционирования сельскохозяйственного труда и рабочей силы в рамках всего межхозяйственного объединения колхозов и совхозов.

В настоящее время важно обеспечить не только успешное развитие всех этих направлений, но и правильное, оптимальное их сочетание.

Наиболее благоприятными возможностями для коренных изменений в сфере сельскохозяйственного труда (углубления внутрипроизводственного и профессионального разделения труда, повышения квалификации рабочей силы, улучшения производственных и социально-экономических условий труда и т.д.) располагают

создаваемые на кооперативной основе межхозяйственные сельскохозяйственные предприятия. В настоящее время (1977 г.) имеется более 2 тыс. таких предприятий, в сельском хозяйстве которых занято 283 тыс. работников.

В 1976 г. фондовооруженность труда в них была в 1,6 раза выше, чем в совхозах и в 2,1 раза выше, чем в колхозах, энерговооруженность труда на одного работника составила соответственно 85 л.с. вместо 24,1 л.с. в совхозах и 14,2 л.с. в колхозах.

Уровень комплексной механизации (удельный вес поголовья скота в помещениях, где она применяется) на фермах и комплексах в межхозяйственных животноводческих предприятиях составил в 1977 г. на фермах крупного рогатого скота - 68% и свиноводческих - 85% вместо соответственно 31 и 52% в колхозах и 84 и 61% в совхозах[1]. Благодаря этому производительность труда (валовая продукция в расчете на 1 чел.-час) в межхозяйственных предприятиях - в целом по животноводству была (1976 г.) выше, чем в совхозах в 1,7 раза и в колхозах - в 2,6 раза.

Широкое внедрение в межхозяйственных и других крупных специализированных предприятиях (комплексах, птицефабриках и т.д.). современной машинной техники и промышленной поточной технологии способствует сокращению ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда, замене его квалифицированным ручным и механизированным трудом. Так, в крупных животноводческих комплексах и птицефабриках в 1975 г. удельный вес рабочих, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, а также занятых на их ремонте, составил 50,8% вместо 30,9% в среднем по животноводству совхозов. На этой основе растет и обеспеченность таких предприятий квалифицированными кадрами. В 1977 г. в общей численности работников, занятых в сельском хозяйстве, удельный вес механизаторских кадров (трактористов-машинистов, комбайнеров и шоферов) составил в межхозяйственных предприятиях - 30%, в совхозах - 21 и в колхозах - 19%.

1) Народное хозяйство СССР в 1977 г. Статистический ежегодник, стр. 110.

Одновременно значительно улучшаются производственные, социально-экономические и культурно-бытовые условия труда работников указанных предприятий. Главным здесь является то, что по этим условиям работники межхозяйственных предприятий, в т.ч. и бывшие колхозники, находятся по существу на положении рабочих и служащих совхозов и других государственных предприятий.

Отмечая важную роль создания межхозяйственных и агропромышленных предприятий в изменении содержания и характера сельскохозяйственного труда, было бы неправильным ориентироваться на развитие лишь этого направления, забывая об углублении специализации самих колхозов и совхозов как организационно-экономической предпосылке осуществления глубоких качественных изменений в труде. Между тем в процессе межхозяйственного кооперирования этой стороне дела уделяется еще недостаточное внимание. Вследствие этого образуется нежелательный разрыв в производственных и социально-экономических условиях труда работников с одной стороны, межхозяйственных предприятий, а с другой - колхозов. Одной из причин этого является то, что в ряде мест необоснованно большая часть доходов хозяйств-участников направляется на межхозяйственное строительство и социально-экономическое развитие кооперативных предприятий, а на укрепление материально-технической базы и улучшение условий труда и быта в колхозах средств выделяется недостаточно.

Поэтому было бы целесообразно обеспечить более правильное, оптимальное соотношение в использовании колхозных сил и средств в условиях межхозяйственной кооперации, а плановым и сельскохозяйственным органам установить более строгий контроль за этим. Имеется и опыт планомерного регулирования такого использования средств, например, в Вильяндиском районном хозрасчетном объединении колхозов и совхозов Эстонской ССР. Здесь на межхозяйственное строительство тратится 18% капитальных вложений, а основная доля средств хозяйств вкладывается у себя. Здесь специализация и концентрация производства как важное условие приобретений в сельскохозяйственном труде происходит главным образом в самих колхозах и совхозах, а

межхозяйственные предприятия создаются постепенно, без спешки, по мере необходимости и на основе тщательного экономического расчета.

Преимущества крупных специализированных предприятий проявляются и в решении такой актуальной проблемы как улучшение условий и охраны труда в сельском хозяйстве, от чего во многом зависит безопасность и гигиена труда, здоровье и работоспособность человека, его отношение к труду, а также закрепление рабочих кадров в деревне. В этих предприятиях помимо облегчения сельскохозяйственного труда в результате механизации и автоматизации производственных процессов, значительное влияние на улучшение его условий оказывает совершенствование организации и упорядочение режимов (дневного, месячного) труда, повышение культуры производства, усиление контроля за соблюдением требований безопасности и другие факторы.

Однако научно-технический прогресс и индустриализация производства еще не снимают с повестки дня задачу улучшения условий труда в сельском хозяйстве, в том числе и в предприятиях, применяющих промышленные методы производства продукции. Практика и научные исследования показывают, что в целом создание благоприятных производственных условий труда в сельском хозяйстве лока отстает от темпов научно-технического прогресса и что повышение уровня механизации производства не всегда сопровождается адекватным улучшением этих условий. Это, в частности, относится к труду механизаторов.

Так, рабочее место и условия труда трактористов, комбайнеров далеко несовершенны и неблагоприятны для их здоровья.

В настоящее время по всем основным видам вредности (вибрация, загазованность, запыленность, загрязненность и т.д.) фактические показатели условий труда механизаторов-машинистов в сельском хозяйстве немного превышают установленные нормы, относительно высок уровень травматизма. Передовики производства неоднократно ставили вопрос о необходимости повышения потребительских качеств сельскохозяйственных машин.

Не случайно в печати[1] приводится немало данных о конструктивном несовершенстве ряда, казалось бы, самых новых тракторов, комбайнов и другой техники, особенно с точки зрения ухода за ними и проведения полевого ремонта. В связи с этим отмечалось, что у некоторых марок тракторов выявлено до двух сот конструктивных недоработок, осложняющих ремонт, у комбайнов - до пятидесяти, даже у относительно несложных механизмов - сеялок и плугов - от десяти до пятидесяти недоработок. Трудоемкость технического обслуживания зерноуборочных комбайнов отечественного производства в полтора раза выше, чем у лучших мировых образцов такого же класса.

Для поддержания новых комбайнов в оптимальном рабочем состоянии в условиях массовой эксплуатации следует ежесуточно выполнять перед началом работы 184 операции технического обслуживания, а на четвертые сутки - до 300 операций. Установлено, что примерно половину времени механизаторы тратят на работу в поле и столько же времени у них занимает ремонт и техническое обслуживание тракторов, комбайнов, прицепного инвентаря. Повышение надежности машин и выделение технического обслуживания в самостоятельную отрасль - необходимое предварительное условие успешного использования механизаторских кадров, особенно женского труда на машинах и механизмах.

Контрольные испытания подтверждают обоснованность претензий работников сельского хозяйства. По данным Госстандарта СССР только 10% техники, выпускаемой для села, имеет "Знак качества". Технические инспекторы профсоюза рабочих и служащих сельского хозяйства и заготовок только за 1973-1974 гг. дали заключение по 2500 образцам сельскохозяйственной техники. Они обнаружили свыше 16 тысяч различных отступлений от Единых требований безопасности. Значительная часть из них была устранена в период испытания, а около 70 машин из-за серьезных конструктивных недостатков не были рекомендованы к серийному производству.

Рост механизации в сельском хозяйстве иногда становится фактором, формирующим неблагоприятные условия труда и источни-

1) г."Известия", 27/I-1975г.; "Вопросы гигиены села". Саратов, 1975г. "Экономическая газета" № 36, 1976, "Известия", 16/XII-78г.

ком вредных воздействий на организм, вызывающих профессиональные заболевания. Так, с увеличением мощности двигателя и повышения скорости высокопроизводительных тракторов и другой мобильной техники, увеличивается вибрация, шум, чрезмерное нагревание воздуха в кабине. При существующем уровне механизации и качестве оборудования в животноводстве возрастающая интенсивность труда приводит зачастую к увеличению заболеваний рук и поясничко-крестцовых позвонков у доярок. При работе с ядохимикатами, которые широко применяются сейчас для борьбы с вредителями и болезнями растений, существующие меры безопасности еще недостаточно обеспечивают гигиенические условия труда. Государственные ассигнования на улучшения условий труда, совершенствование техники безопасности из года в год увеличиваются. За период с 1970 по 1975 годы они выросли в 1,5 раза, а в расчете на одного работающего в 1,8 раза. Однако внедрение в производство современных средств труда и технологических процессов не всегда гарантирует от возникновения профзаболеваний. С ростом концентрации сельскохозяйственного производства появляются новые трудности в оздоровлении условий труда.

"Единые требования к конструкции тракторов и сельскохозяйственных машин по безопасности и гигиене труда" утверждены Министерством сельского хозяйства СССР еще в 1966 году и в настоящее время нуждаются в пересмотре с учетом прогрессивных решений в создании благоприятных условий труда.

Создание условий для повышения производительности и одновременно привлекательности сельскохозяйственного труда, должно все в большей мере становиться обязательным требованием при оценке, проектировании и совершенствовании технологических процессов, систем машин, построек, при присвоении машинам "Знака качества". Без такого учета рост механизации и концентрации в сельском хозяйстве может становиться фактором, формирующим неблагоприятные условия труда, вызывающим профессиональные заболевания. Разработке всех этих вопросов и внедрение мероприятий по созданию благоприятных условий

труда в сельском хозяйстве не должна отставать от общих темпов научно-технического прогресса.

В развитом социалистическом обществе условия труда, в том числе для работников сельского хозяйства, являются не просто объектом изучения или текущего рассмотрения. Они должны быть фактором планирования и управления в государственном масштабе, как на уровне министерств, ведомств и объединений, так и в сельскохозяйственных предприятиях, бригадах и звеньях. Соответственно они должны быть также важнейшим критерием при измерении и оценке современного технического уровня, организации сельскохозяйственного производства, социалистического соревнования.

Потребности развития сельского хозяйства в условиях научно-технического прогресса настоятельно требуют дальнейшей разработки оценочных показателей уровня защиты работающих от возможностей производственного травматизма или появления новых видов профзаболеваний. В этом отношении особая забота должна быть проявлена о женщинах.

В связи с изменением материально-технической базы и форм организации сельского хозяйства важнейшее значение приобретают нормы затрат труда и требования к условиям труда, которые устанавливаются и регулируются государством. Эти нормы и в сельском хозяйстве должны иметь не просто рекомендательное значение, а силу закона. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 октября 1976 года предусматривается административная ответственность за нарушение Законодательства о труде и правил по охране труда. Однако для сельского хозяйства эти правила, как и требования к условиям труда при проектировании машин, организации и оценке показателей производства требуют большей дифференциации и уточнения.

Одновременно с совершенствованием материально-технической базы целесообразно создание широкой сети медицинских профилакториев, оборудованных физиотерапевтической аппаратурой. Подобные институты успешно функционируют в ряде районов страны.

Интенсификация сельскохозяйственного производства на основе научно-технического прогресса закономерно привела к значительному сокращению численности занятых. При этом сокращение происходит в основном за счет женщин. За период с 1940 по 1975 гг. количество мужчин в сельском хозяйстве сократилось на 9%, женщин - на 23%.

При общем абсолютном и относительном сокращении занятых в сельском хозяйстве женский труд перемещается все более в непроизводственную сферу на селе и в большей мере в другие отрасли народного хозяйства. В промышленности численность женщин за этот период увеличилась более чем в 4 раза. Но несмотря на некоторое снижение численности и удельного веса женщин, занятых в сельском хозяйстве, общее количество их остается здесь высоким.

В настоящее время женщины составляют около 50% трудоспособных колхозников и более 43% среди рабочих и служащих совхозов. Необходимость рационального использования трудовых ресурсов в связи с резким сокращением притока трудоспособного населения в ближайшей перспективе и более эффективного (оптимального) участия женщин в общественном сельскохозяйственном производстве ставит ряд острых и актуальных проблем.

При закономерной тенденции к сокращению численности занятых, сельское хозяйство должно быть обеспечено дееспособными квалифицированными кадрами, иметь оптимальную возрастную и половую структуру. Это диктуется как требованиями и особенностями самого сельского хозяйства (территориальной обособленностью, характером расселения жителей села, условием правильной демографической политики) так и общими целями и задачами коммунистического строительства.

Очевидно в интересах развития как самого сельского хозяйства, так и других отраслей уменьшение в перспективе общей численности занятых в сельскохозяйственном производстве работников в основном за счет женщин вряд ли можно считать правомерным как в экономическом, так и социальном аспектах.

Практическая необходимость и возможность более широкого

применения женского труда на машинах и механизмах обусловливается социально-экономическими закономерностями развития общественного производства, объективными требованиями механизации всех отраслей сельского хозяйства и полным вытеснением в перспективе тяжелого физического труда. Это тем более важно, что проблема эффективного использования имеющейся техники, в частности в две смены, в настоящее время особенно актуальна. В целом по Союзу на 100 тракторов приходится 110 трактористов-машинистов.

Ориентация молодежи на трудовую деятельность в сельском хозяйстве по существу относится ко всем труженикам сельского хозяйства. Но особенно остро стоит вопрос в отношении подготовки и закрепления женских квалифицированных кадров, занятых ныне преимущественно малоквалифицированным ручным трудом. В 1975 г. из численности женщин, занятых в основной деятельности совхозов только около 12% выполняли работу на машинах и механизмах.

Между тем, по отношению ко всем занятым в соответствующих отраслях женщины составляли: доярки - 98%, птицеводы - 94, садоводы и овощеводы - 74%. Низок удельный вес женщин среди трактористов-машинистов и комбайнеров (в колхозах менее 1%). Мало женщин среди руководящих кадров высшего и среднего звена: среди бригадиров в растениеводстве - 10-18%, в животноводстве - 28-40%. В то же время за последние годы значительно выросо удельный вес женщин среди специалистов высшего и среднего звена и прежде всего по таким профессиям как агроном и зоотехник. Среди бухгалтеров и экономистов женщины составляют около 60-70%.

Таким образом, в сельском хозяйстве, несмотря на относительно высокий удельный вес женщин в составе специалистов, фактически сложилось неоправданное размежевание мужского и женского труда, как механизированного для мужчин и ручного для женщин.

Прогрессивная тенденция планомерной подготовки и организации занятости женщин на квалифицированных работах, особенно

на машинах и механизмах, в сельском хозяйстве зачастую сдерживается неблагоприятными условиями организации самого механизированного труда и несовершенством сельскохозяйственной техники с позиций требования санитарно-гигиенических условий.

При всевозрастающем значении использования женщин на механизированных работах не меньшую важность приобретают увеличение занятости женщин ручным трудом, требующим особой квалификации, например, в селекции и семеноводстве, племенном деле и т.д., а также по руководству звеном, бригадой, отделением. Относительно высокий удельный вес среди специалистов со специальным высшим образованием (агрономов, ветеринаров, инженеров) свидетельствует, что и при существующих условиях женщины могут быть выдвинуты в качестве руководителей звена, бригады и отделения. Об этом не раз подчеркивалось в решениях партии и правительства.

Все большее изменение характера сельскохозяйственного труда означает, что в перспективе все работники сельского хозяйства должны иметь образование не ниже среднего и специальную подготовку по широкому профилю новых профессий (машинисты, операторы, техники, электрики и т.д.). В этом направлении должны быть уточнены программы подготовки женских квалифицированных кадров в профессионально-технических училищах, использования их на производстве.

Перечень профессий, по которым осуществляется подготовка квалифицированных кадров в сельских ПТУ, весьма значителен, при этом 75% всех профессий рекомендованы с расчетом обучения девушек. В действительности же в основном осуществляется подготовка (более 83%) механизаторов-мужчин для полеводства. Квалифицированные кадры для животноводства составили около 7%, а для механизированного труда в животноводстве всего 5%.

Невелик удельный вес и ряда других категорий работников немеханизированного, но квалифицированного труда такого, как в плодоовощеводстве, виноградарстве и садоводстве они составляют всего 2%. При этом удельный вес девушек в составе всех принятых в сельские ПТУ не превышал 9-10% за все

годы. В то же время быстро увеличивались численность и удельный вес сельских девушек, обучающихся в технических училищах городским специальностям. Установление определенной квоты для девушек в общем приеме учащихся в сельских ПТУ способствовало бы получению сельскими девушками нужных профессий. В условиях НТП большое значение могли бы иметь для повышения квалификации такие формы как планомерная подготовка и обучение смежным профессиям квалифицированных женских кадров без отрыва от работы и с сохранением заработка.

Закрепление на селе подготовленных женских квалифицированных кадров является не менее сложной и неотложной. Эта проблема тесно связана с совершенствованием организации труда и быта на селе.

Для женского труда характерна самая низкая годовая занятость в растениеводстве и самая высокая круглогодовая занятость в животноводстве. В растениеводстве после завершения цикла полевых работ, использование женского труда резко сокращается. Данные показывают, что в декабре по ряду республик оно оказывается на 31-32 пункта ниже, чем у мужчин. В Азербайджанской, Таджикской, Армянской и Грузинской союзных республиках (около) половины женщин, работающих в общественном производстве в июле, в декабре вообще не работают. Если в целом по Союзу женщины в 197[illegible] г. отработали 213 человеко-дней, то в названных республиках - соответственно 166, 150, 142 человеко-дня. Это объясняется сложившейся занятостью мужского и женского труда при современном уровне развития техники и наличии рабочих мест для женщин в сельской местности, а в среднеазиатских республиках и ряде республик Закавказья, кроме того, национальными пережитками, характером сельских семей и организацией личного подсобного и домашнего хозяйства.

Изучение использования годового рабочего времени, занятых в животноводстве, показывает, что оно за счет неиспользованных выходных, праздничных и отпускных дней значительно превышает оптимальную занятость рабочих и служащих в промышленности и в сельском хозяйстве, в частности механизаторов.

Это видно из следующих данных.

Годовая занятость трудоспособных колхозников в животноводстве (в человеко-днях)

	1965 г.	1970 г.	1975 г.
Доярки	333	318	312
в том числе на механизированной дойке	311	305	305
Телятницы	324	318	315
Птичницы	302	300	293

Данные таблицы показывают, что в динамике уровень занятости доярок, телятниц, птичниц уменьшается незначительно, при этом влияние механизации без изменения других условий организации производства и труда еще недостаточно.

В настоящее время на молочнотоварных фермах наблюдается большое разнообразие в организации и режимах труда доярок при машинном доении коров. Характерной особенностью для них является односменный режим работы. Общий недостаток односменной работы заключается в неупорядочном использовании рабочего времени - раннем начале и позднем окончании. Рабочий период с необходимыми здесь перерывами фактически продолжается 13-16 часов в сутки, хотя чисто рабочее время составляет 7-8 часов. Двухсменная организация труда эффективно применяется в настоящее время только в передовых хозяйствах, в основной массе хозяйств она не получила еще широкого распространения. При таких условиях организации рабочего дня затрудняется получение общего и профессионального образования, что снижает привлекательность труда в животноводстве для квалифицированных молодых кадров.

Обобщение организации двухсменной работы на 87 молочнотоварных фермах из различных зон Российской Федерации пока-

зано, что с упорядочением рабочего дня доярок и других работников животноводства увеличился приток молодежи. Количество работников до 30 лет удвоилось. Упорядочение годового и суточного режима труда остается важнейшей задачей , в том числе и в условиях развития аграрно-промышленных комплексов.

В практике организации труда и производства необходимым ориентиром должны стать научно обоснованные рациональные режимы труда и отдыха для разных категорий работников как в животноводстве, так и в полеводстве с учетом влияния факторов производственной среды на организм работников. Необходимо такое изменение технологии, организации и режима работы в животноводстве и других отраслях, которое позволило бы работникам, освобожденным от тяжелого труда, иметь упорядоченный рабочий день, полноценный отдых, реальное свободное время для повышения общего и профессионального образования, культурного развития.

Подписано в печать I9.I?.I978г.
зак.7I9 тир.50 объём I3,9 п.л.
Ротапринтная Института экономики АН СССР